

**Gemensamt ramverk
för lärosätenas
framtida
meritbedömningar**
(endast bilagor)

Bilaga 1. Bakgrundsbeskrivning

Inledning

Vid den enkät som SUHF genomförde 2021 ombads lärosätena att beskriva sitt pågående arbete med att utveckla sina meritbedömningssystem. Syftet med enkäten var att få en övergripande inblick i hur långt de svenska lärosätena har kommit i sitt arbete och att få en mer enhetlig bild av lärosätenas status i frågan om meritbedömningar. Frågorna som ställdes berörde framför allt om och hur lärosätena prioriterar arbetet med att utveckla sina anställningsordningar, men också vilka möjligheter till olika akademiska anställningsformer som lärosätets lärare och forskare har.

Enkäten visade på en splittrad bild av hur långt olika lärosäten hade kommit och även om alla lärosäten tycktes ha samma grundstruktur för akademiska tjänster finns det än idag inte någon samstämmig hantering av olika typer av alternativa tjänster. På vissa lärosäten har arbetet fokuserat på att införa särskilda lärartjänster för att premiera insatser inom utbildning och pedagogisk utveckling, medan andra har infört alternativa karriärvägar för anställda som i huvudsak ägnar sig åt forskning.

UKÄ:s rapport om karriärvägar och meriteringssystem

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) redovisade 2022 ett regeringsuppdrag att undersöka hur lärosätenas strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem med öppen och transparent rekrytering har utvecklats sedan autonomireformen 2011. I uppdraget ingick att kartlägga hur meriteringssystemen premierar undervisning, samband mellan forskning och utbildning, och samverkan med omgivande samhälle.

UKÄ:s övergripande slutsats var att karriärvägarna inte hade utvecklats nämnvärt och på de flesta lärosäten hade de i stort sett samma grundstruktur som tio år tidigare. De flesta lärosäten inkluderar samma befattningar i sina karriärvägar och även om det finns en viss samstämmighet i lärosätenas meriteringssystem är skillnaderna flera. Många lärosäten arbetar med tydlighet och transparens inom ramen för det egna lärosätets system, men på nationell nivå kan mångfalden i lärosätenas karriärvägar och meriteringssystem göra att systemet uppfattas som otydligt.

UKÄ konstaterar också att det finns utmaningar mellan lärosätets övergripande arbete och individers tillgång till meriteringsmöjligheter och anställningar. Inom vissa ämnen är det till exempel svårt att möjliggöra undervisningstid, medan det inom andra ämnen är svårt att frigöra tid för forskning. Medan flertalet lärosäten arbetar fram modeller för pedagogisk meritering finns det fortsatta utmaningar att mäta insatser kring samverkansuppdraget och andra centrala aspekter som ledning och akademiskt miljöbyggande som kriterium för anställning och befordran. Dessa områden verkar hittills ha nedprioriterats till förmån för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, även om det vid några lärosäten pågår ett arbete med att utveckla värderingen av samverkansskicklighet genom att benämna det som nyttiggörande och tydliggöra nyttan för samhället med kunskapsöverföringen.

Utmaningar med dagens meriteringssystem

Det finns av förklarliga orsaker flera hinder för att utveckla och förändra hur olika organisationer bedömer meriter. Olika bedömningsgrunder av meriter förekommer inte bara mellan akademi och forskningsfinansierare utan även mellan lärosätena.

Även om alla tycks vara överens om att det finns ett behov av ett förändrat meritbedömnings-system varierar principerna för bedömning mellan olika ämnesområden och olika traditioner styr fortfarande. Riktlinjer för hur enskilda forskare och lärares meritering ska bedöms vid anställning och befordran framgår av lärosätenas anställningsordningar. Bedömning av meriter - eller skicklighet som det ofta benämns - är i de flesta fall tämligen strikt uppdelad i olika delar som ofta behandlas och bedöms som separata entiteter inom olika kompetensområden.

Samma områden kan ibland även tillämpas vid bedömning av akademiska miljöers prestationer och resultat, till exempel vid anslagsfördelning på lärosätet. Tydliga instruktioner som de sakkunniga ska förhålla sig till finns på alla lärosäten, där förutom en mer sammantagen bedömning lika stor omsorg men också särskild vikt ska läggas vid bedömning av pedagogisk och vetenskaplig skicklighet. Detta har varit lagstadgat i Sverige sedan 1960-talet och haft stor betydelse för den tradition som idag tillämpas. I svaren till UKÄ:s enkät menade vissa lärosäten att det ibland finns svårigheter att göra kvalificerade bedömningar av pedagogisk skicklighet, men framför allt hur samverkansmeriter ska bedömas.

Utmaningarna med de meriteringssystem som används inom akademien men även hos finansierare varierar således beroende på lokala och disciplinära kontexter, men det finns några vanliga teman som ofta framhävs.

Dagens meriteringssystem värderar i hög grad kvantitativa mått på forskningspublikationer, citeringar och tidskrifters impactfaktorer som de primära indikatorerna för framgång. Detta kan leda till en överdriven betoning på kvantitet över kvalitet och minskar möjligheten för andra former av akademiskt arbete, som undervisning, samverkan och andra bidrag till den akademiska miljön, att bli lika erkända och belönade. Det har också lett till en viss inlåsning i traditionella publiceringsmodeller med höga kostnader, låg öppenhet och ojämn kvalitetskontroll.

Meriteringssystemet tenderar att vara för snävt och favorisera vissa typer av aktiviteter, vilket kan utesluta alternativa arbetsmetoder eller forskningsinriktningar. Detta kan försvåra inkluderingen av mångfaldiga perspektiv och bidra till en bristande jämställdhet inom akademien. På samma sätt finns risk för inlåsningseffekter vid bedömning av pedagogiska meriter där kvantitativa mått ofta tillämpas såsom antal undervisningstimmar eller genomförd högskolepedagogisk utbildning mätt i krav på antal högskolepoäng snarare än visad god undervisningsskicklighet och ett kritiskt och reflekterande förhållningssätt.

En annan utmaning är att mäta och kvantifiera prestationer på ett rättvist sätt. Traditionella metoder har en mycket begränsad förmåga att fånga upp vissa typer av värdefulla bidrag till akademiskt arbete, såsom tvärvetenskaplig forskning, samhällspåverkan, kollegialt engagemang eller ledarskap.

Nuvarande system är även otydligt när det gäller kriterierna för bedömning och beslutsfattande, vilket kan skapa frustration och osäkerhet bland de anställda. Det kan också skapa en arbetsmiljö där lärare och forskare känner sig pressade att ständigt "producera" för att upprätthålla eller förbättra sin position. Detta kan ha negativa konsekvenser för individens välmående och kan även minska motivationen för att bedriva risktagande forskning, liksom vara kontraproduktivt för den gemensamma akademiska miljön eller rörlighet inom och utanför akademien.

Öppen vetenskap

Öppen vetenskap syftar till att bygga ett system där vetenskapen är transparent, tillgänglig och återanvändningsbar för forskning, innovation och utbildning och som bygger på FAIR-principerna. Att öppet tillgängliggöra forskningsresultat och forskningsdata, eller beskrivning av forskningsdata, är värdefullt för att validera forskningen och för att möjliggöra återanvändning av forskning i syfte att skapa och sprida ny kunskap.

Inom SUHF har det diskuterats vilka frågor inom öppen vetenskap som särskilt ska lyftas. De områden som står i centrum är tillgång till öppna forskningsdata och forskningsresultat för att främja vetenskapens öppenhet och samhällets och medborgarnas delaktighet i forskning.

Samtidigt är nuvarande meriteringssystem ett avgörande hinder för utvecklingen av öppen vetenskap. Traditionell tidskriftspublicering är förknippad med hinder för tillgång och med höga kostnader för prenumerationer och publicering. Kopplingen av meritbedömning till prestige hos tidskrifter och konferenser har gjort det svårt att komma ur denna situation och ställa om till öppen publicering. Det uppstår också en snedvridning av den akademiska verksamhetens själva innehåll när publicering i vissa kanaler kan upplevas som viktigare än att göra ett genuint och användbart bidrag till kunskap inom forskningsfältet.

Alla håller inte med om att öppen tillgång till forskningsdata ökar forskningens kvalitet och ökar möjligheten till mer omfattande och bättre spridning av kunskap. Inom vissa ämnesområden upplevs öppen vetenskap fortfarande som något som inte höjer kvalitet och att det på det individuella planet kan försämra ens ställning.

För att lyckas med omställningen till öppen vetenskap krävs förutom ökad kunskap och färdigheter i att praktisera öppen vetenskap nya incitamentsstrukturer där det framtida meriteringssystemet är en nyckel. Forskning utvecklas och digitaliseras i större utsträckning, och det behövs en diskussion om olika sätt att bedöma forskningsprodukter bortom artiklar och böcker, till exempel öppet tillgängliga data, mjukvara, arbetsflöden, med mera.

Öppen vetenskap är inte bara en fråga om öppna forskningsdata och forskningsresultat utan är även en fråga som berör utbildning där all undervisning ska vila på vetenskaplig grund. Läroböcker blir allt dyrare och som ett alternativ används inhämtning av kunskap ibland via olika nätbaserade informationskanaler som inte alltid är faktagranskade. Öppna lärresurser innebär bland annat att lärare och forskare tillgängliggör resurser och sitt undervisningsmaterial öppet för studenter och andra att använda.

Genom att öka tillgången till olika lärresurser skapas en plattform för effektivare undervisning och lärande där till exempel lärare inom olika discipliner kan utveckla sina pedagogiska undervisningsformer och samarbeten samtidigt som det kan leda till ökat samarbete mellan lärosätena inom olika utbildningar.

En viktig fråga är vilket mervärde framställningen av och öppen tillgång till undervisningsmaterial av hög kvalitet kan ges till medarbetarna så att frukten av deras arbete kan bli tydligare meriterande. Parallellen till vetenskaplig publicering av forskning är tydlig och kan beröra till exempel prestationer som rör den direkta undervisningen, när man kan visa på kvalitet i delade resurser eller om undervisningsmaterialet används av andra på nationell eller internationell nivå.

Öppen innovation har under senare år kommit att betraktats som en möjlighet för en organisation att öppna upp sin verksamhet mot andra parter för att tillsammans driva forsknings- och utvecklingsprojekt. Genom att öppna upp lärosätets innovationsarbete skapas till exempel möjligheter att samarbeta med parter som annars inte skulle tillfrågas, och på så vis hitta lösningar på utmaningar inom det egna lärosätet som man annars saknar resurser eller kunskap för att lösa själv. Ju mer dessa samarbete och arbetssätt utvecklas och ökar i omfattning tillkommer frågan hur enskilda medarbetares bidrag ska bedömas inom lärosätets meritbedömningssystem.

Tvärvetenskapliga samarbeten och lagarbete

Tvärvetenskaplig utbildning och forskning värderas alltmer för sina bidrag till att lösa komplexa problem som en enskild disciplin inte kan övervinna. Målen för flera disciplinära tillvägagångssätt är att lösa verkliga, ofta komplexa problem, att ge olika perspektiv på problem, att formulera omfattande forskningsfrågor, att utveckla konsensus kring definitioner och riktlinjer samt att tillhandahålla ny kunskap som kan leda till nya forskningsområden men som också kan spridas i det omgivande samhället och skapa nytta för både människa och samhälle.

Tvärvetenskapligt samarbete har under lång tid vuxit fram som ett kompletterande och nödvändigt angreppssätt att analysera och syntetisera kopplingar mellan discipliner till en samordnad och sammanhängande helhet. Det är viktigt att konstatera att termen tvärvetenskap inte enbart har bäring på forskning utan att det med fördel även kan nyttjas inom utbildning och samverkan. Detsamma gäller innovation som ofta uppstår när olikheter bryts mot varandra.

Multidisciplinärt lagarbete där traditionella gränser möts har både fördelar och nackdelar, och är inte alltid lämpligt eller nödvändigt beroende på frågeställning. Samtidigt finns det stora utmaningar med avseende på bedömning av de skickligheter som krävs, bör utvecklas och fungera meriterande för tvärvetenskapligt arbete. Dessa omfattar otydlighet kring roller och bidrag i lagarbetet, konflikter mellan olika discipliners synsätt på interprofessionella samarbeten, och bristande information och kunskap i hur tvärvetenskapliga samarbeten ska bedömas i relation till mer disciplinärt arbete.

Många forskare tvekar inför bytet av fält för att få ett tvärvetenskapligt perspektiv. Det är mödosamt och tar tid att ta till sig ny kunskap och experimentella tekniker. Hos många finns en rädsla att tappa tempo i sitt vetenskapsområde och sin fortsatta meritering men också risken att tappa synlighet inom sina vetenskapliga nätverk. Det finns också oro för att nuvarande sakkunnigprocess inte förmår att ta hand om och fullt ut bedöma tvärvetenskaplig forskning. På lång sikt torde dock tvärvetenskaplig forskning få stort genomslag och med större inverkan på innovationer och samhälle än ett alltför ensidigt fokus på strikt disciplinär forskning.

Bedömning av samverkansuppdraget

Att bedöma samverkansuppdraget inom akademien kan vara utmanande av flera skäl, och det finns hinder som kan försvåra fortsatt utveckling och skapa bristande incitament. Några av de svårigheter och hinder som finns är bland annat att utveckla kvantifierbara mått på samverkan som kan användas för bedömning.

Samverkan är ofta komplex och mångfacetterad och kan vara svår att bedöma. Ofta handlar det om aktiviteter som är relationsskapande och som bygger på samarbetsförmåga och kommunikationsfärdigheter. Samverkan är också en förutsättning för finansiering av tillämpad

forskning i samarbete med industri. Effekterna kan bli synliga och kunna värderas först på lång sikt. Detta kan göra det svårt att värdera samverkansinsatser på ett rättvist och objektivt sätt. Många beskriver även utmaningar med otydliga incitament och brist på belöningssystem. Forskare kan uppleva att deras samverkansinsatser inte erkänns eller värderas på samma sätt som till exempel forskningsprestationer, vilket kan leda till minskat intresse för att engagera sig i samverkansaktiviteter och att utbyte och mobilitet mellan akademi och omgivande samhälle inte främjas.

Internationell utblick

I Europa finns flera aktörer som arbetar med meritbedömningsfrågan som EU-kommissionen, European University Association (EUA) och Science Europe. Kommissionen och Europeiska rådet har tagit fram olika policydokument som behandlar attraktiva och tydliga karriärvägar för akademiker för en öppen hållbar arbetsmarknad inom EU.

I december 2023 beslutade ministerrådet om en ram/rekommendation för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa. Som en del av ramen beslutades om en uppdaterad version av den europeiska stadgan för forskare från 2005 för att möta de utmaningar kring forskarkarriärer som kvarstår och behöver ett riktat fokus.

Ett sådant område handlar om just det snäva sättet att bedöma forskare och svårigheten att få forskare att delta i verksamhet som öppen vetenskap, sektorsövergripande rörlighet och entreprenörskap, medborgarforskning och utåtriktad verksamhet, eftersom det inte är troligt att sådan verksamhet kommer att gynna en akademisk karriär. De femtontal svenska lärosäten som idag arbetar systematiskt enligt strategin HRS4R (Human Resource Strategy for Researchers) för att infria principerna i den europeiska stadgan noterar ett stärkt fokus på alternativa och mångsidiga karriärvägar och reformering av meritbedömningssystemen.

I kommissionens handlingsplan för ERA (European Research Area) policy agenda för 2022-2024 lyfts flera exempel på hur länderna inom EU kan arbeta med att främja dels en attraktiv och hållbar karriärutveckling, dels mobilitet mellan akademi och andra aktörer. Man pekar på att både öppen vetenskap och ett mer utvecklat meritbedömningssystem, som går från kvantitativa mått till mer kvalitativa kriterier, behövs för att uppnå detta.

Ett annat exempel är CoARA, ett av initiativen till utveckling av gemensamma riktlinjer och principer för bedömning av forskning och som strävar mot att förbättra forskningens kvalitet, effektivitet och genomslagskraft. Det pågående arbetet har det övergripande målet att bli en plattform för att tillsammans experimentera med, utveckla och följa upp nya metoder för bedömning.

Varje deltagande organisation bestämmer själv sin väg utifrån sina egna förutsättningar och utmaningar, och koalitionen erbjuder ett sätt att dela erfarenheter och data och dra lärdomar av varandras arbete. Sverige har sedan februari 2024 ett s.k. National chapter som möjliggör för de svenska organisationerna som ställt sig bakom CoARA att arbeta tillsammans på nationell nivå för ökat utbyte av erfarenheter och goda exempel. CoARA kommer med största sannolikhet att resultera i en förändring av hur man i framtiden inom akademien och hos forskningsfinansiärer kommer att bedöma forskningsmeriter.

I Nederländerna har universiteten och de stora forskningsråden enats om ett gemensamt ramverk. Detta återfinns i ett ställningstagande (*Room for Everyone's Talent*) med syfte att

modernisera det framtida meriteringssystemet på nationell nivå. Utgångspunkt för förändringsarbetet har varit att man 2019 gemensamt fastslog att det i dåvarande meriteringssystem fanns för stort fokus på forskningsresultat och bibliometri, vilket resulterade i mindre incitament att ägna tid och fokusera på utbildning, samverkan, nyttiggörande och akademiskt ledarskap.

Det nya ramverket består av fyra s.k. kärnvärden - vilka tillämpas vid alla tillsättningar och meritbedömningar dvs från postdoktor till professor; akademiskt ledarskap, lagprestationer (*team performance*), personligt och professionellt ledarskap, samt nyttiggörande (*impact*) och öppen vetenskap. Dessa bedöms i förhållande till de två huvuduppgifterna inom utbildning och forskning och en matris av valbara komponenter används för att tillsammans möjliggöra att sökande bedöms över hela spektret av skickligheter och med en större grad av relevanta personliga och professionella prestationer medtagna.

Norska NOR-CAM (The Norwegian Career Assessment Matrix) är ett initiativ som syftar till ett aktivt utvecklingsarbete för att främja akademisk karriär inom den norska forskningssektorn. Man har enats om gemensamma riktlinjer för hur meriter inom akademien ska bedömas och erbjuder en verktygslåda med resurser och stöd för forskare och lärare för att hjälpa dem att utveckla och främja sina karriärer inom forskning och högre utbildning.

Riktlinjerna är en uppmaning till deltagande lärosäten att tillhandahålla rådgivning och vägledning för forskare och akademiker angående karriärmöjligheter, utvecklingsvägar och strategier för att främja sin akademiska karriär. Inom nätverket finns även utvecklingsprogram och workshops för forskare och akademiker för att stärka kompetenser inom områden som ledarskap, projektledning, vetenskaplig kommunikation och karriärplanering.

I bland annat Kanada och Storbritannien finns sedan ett antal år ett system för att värdera såväl den enskilda medarbetarens som lärosätets olika uppgifter inom akademien och för det omgivande samhället, och utgör ett komplement till huvuduppgifterna forskning och utbildning. Uppgifter inom akademien kallas akademiskt medborgarskap (*Academic Citizenship*) och inkluderar arbete för att främja en positiv kollegial arbetsmiljö, främja jämställdhet och mångfald, samt deltagande och ledarskap inom akademien utanför det egna vetenskapliga området. Lärosätets uppgifter gentemot omgivande samhället benämns *Enterprise and External Engagement* och omfattar utbyte med samhället för att kunskap från akademien ska få genomslag i offentlig diskussion, kultur men också infrastruktur, teknik och miljö.

Vid värdering av forskningsmeriter avråds från att använda indikatorer och bibliometriska mått, i enlighet med DORA dvs "*The San Francisco Declaration of Research Assessment*". För enskilda forskare och lärare gäller att man förutom forskning och/eller utbildning förväntas visa aktiviteter inom akademiskt medborgarskap och hur man, för lärosätets räkning, har bidragit med utbyte med samhället för att kunskap från akademien ska få genomslag i offentlig diskussion, kultur men också infrastruktur, teknik och miljö.

Bilaga 2. Exempelsamling

Syftet med exempelsamlingen är att påvisa goda exempel i vår omvärld som kan ge inspiration till att ta sig an frågor kopplat till de rekommendationer som ges i ramverket för meritbedömning. Här finns länkar som innehåller övergripande angreppssätt på nationell nivå men också konkreta förslag på hur man hanterar meritbedömning vid den egna organisationen.

- Nederländerna har samlats kring en principförklaring "Room for everyone's talent", som tydliggör meritering med hänsyn till:
 - diversifiering av karriärvägar: Främjar mångfald i akademiska karriärvägar och profiler, vilket möjliggör att akademiker kan utmärka sig inom olika nyckelområden som utbildning, forskning, påverkan, ledarskap och patientvård.
 - balans mellan individ och kollektiv: Bedömer akademiker baserat på både individuella prestationer och deras bidrag till team och institutioner.
 - fokus på kvalitet: Betonar kvalitet, innehåll och kreativitet i akademiska bedömningar snarare än kvantitativa resultat som antal publikationer.
 - öppen vetenskap: Uppmuntrar akademiker att dela sina forskningsresultat med samhället och göra dem mer tillgängliga.
 - akademiskt ledarskap: Främjar gott akademiskt ledarskap på alla nivåer inom akademien.

<https://recognitionrewards.nl/wp-content/uploads/2020/12/position-paper-room-for-everyones-talent.pdf>

- Universitetet i Twente vidareutvecklar och kommunicerar Room for everyone's talent genom att presentera en "talent development map" för sina anställda men också initiativ till diskussionsfora genom att anordna "talk shows" för studenter och anställda, <https://www.utwente.nl/en/service-portal/topics/recognise-reward-talent/#recognition-and-rewards-room-for-everybody-s-talent>
- Universitets- och högskolerådet i Norge har tagit fram The Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM) för att förbättra bedömningen och erkännandet av akademiska prestationer. I tydligt tabellformat tillhandahåller de ett praktiskt och flexibelt verktyg för att bedöma akademiska resultat, kompetens och erfarenhet, <https://www.uhr.no/en/f/p3/i86e9ec84-3b3d-48ce-8167-bbae0f507ce8/nor-cam-a-tool-box-for-assessment-and-rewards.pdf>
- OPUS är ett EU-projekt som arbetar med att utveckla meritbedömning med utgångspunkt ifrån öppen vetenskap. De har tagit fram ett ramverk för forskningsutvärdering (Research Assessment Framework- OPUS RAF) som innehåller lista över interventioner samt en lista över möjliga indikatorer och mått för att testa i piloter, <https://opusproject.eu/opus-news/opus-research-assessment-framework-raf-changing-the-way-we-evaluate-research/>
- Imperial College London i Storbritannien har väl utformade mallar och beskrivning av narrativa CV. Dessa CV är utformade för att gå bort från traditionella utvärderingar baserade på mätvärden och i stället fokusera på ett bredare spektrum av färdigheter och erfarenheter. Detta tillvägagångssätt syftar till att förbättra forskningskulturen genom att värdera olika bidrag utöver enbart publikationer och citeringar. På deras webb finns mallar, råd och tips till forskare för att kunna sätta samman ett CV för ett

ansvarsfullt meriteringssystem, <https://www.imperial.ac.uk/research-and-innovation/support-for-staff/scholarly-communication/bibliometrics/narrative-cvs/>

- Som del av konferensen The 6th World Conference on Research Integrity utvecklades The Hong Kong Principles. Den innehåller fem principer med efterföljande exempel på hur implementering sker vid olika organisationer, <https://journals.plos.org/plosbiology/article?id=10.1371/journal.pbio.3000737>

Bilaga 3. Arbetsgruppens sammansättning

Arbetsgruppens har haft följande sammansättning under 2022-2025:

- Jan-Ingvar Jönsson, rektor, Linköpings universitet (ordförande)
- Peter Aronsson, rektor, Linnéuniversitetet
- Margareta Friman, prorektor, Karlstads universitet (från 2025)
- Ylva Fältholm, rektor, Högskolan i Gävle
- Lennart Josefson, professor, Chalmers (2022-2024)
- Rebecka Lettevall, vicerektor, Malmö universitet
- Gustav Nilsson, docent, Karolinska institutet/Stockholms universitet
- Coco Norén, prorektor, Uppsala universitet (från 2025)
- Lars Nordlander, personalchef, Umeå universitet
- Johan Schnürer, rektor, Örebro universitet (2022-2024)
- Jenny Söderberg, biträdande HR-chef, Högskolan i Halmstad
- Maria Swartz, ledningskoordinator, Linköpings universitet (adjungerad)
- Lars Alberius, SUHF:s kansli (sekreterare)

Bilaga 4. Samråd och externa kontakter

Samråd inom SUHF har skett med följande arbets-/expertgrupper:

- Arbetsgruppen för bibliometri
- Arbetsgruppen för öppna lärresurser
- Expertgruppen för arbetsgivarfrågor
- Expertgruppen för samverkan
- Samordningsgruppen för öppen vetenskap
- Utredningsgrupp Bortom transformativa avtal
- Expertgruppen för analys
- Expertgruppen för högskolepedagogiska frågor

Kontakter har tagits med följande organisationer:

- Formas
- Forte
- KK-stiftelsen
- KLOSSnet
- Mistra
- Nederländerna, University of Twente
- Norge, Universitets- og høskolerådet
- Ragnar Söderbergs stiftelse
- Riksbankens jubiliéumsfond
- Stiftelsen för strategisk forskning (SSF)
- Universitetskanslersämbetet (UKÄ)
- Vetenskapsrådet
- Vinnova
- Wallenbergstiftelserna