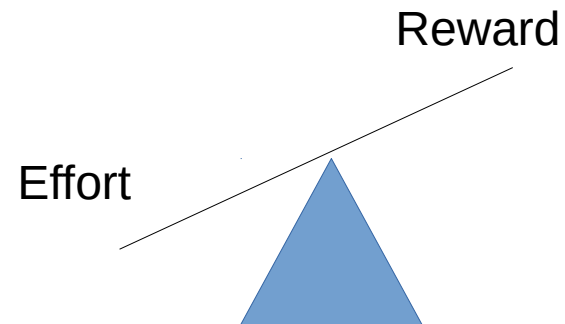


# ERI (Johannes Siegrist)

**ERI står för Effort-Reward-Imbalance och är en teori som används mycket tillsammans med begreppet prestationsbaserad självkänsla.**

**En besvärlig balans kan kort beskrivas som att en person tycker att den lägger ner mycket tid, kraft och energi i arbetet i relation till det som denne får tillbaka. Det är t.ex. i form av lön, uppskattning och känsla av att ha roligt.**



## **Effort – Min upplevda insats**

Det jag upplever att jag lägger in i arbetet. Det kan vara:

- Fysisk ansträngning
  - hård ansträngning
  - monotoni
  - arbetstider
- Psykisk ansträngning
  - Ambitionsnivå
  - "Ställer upp"
  - Solidaritet
  - Oro
  - Komplexitet i uppgifter
- Tid
- Rast och vila
- Tempo

## **Reward – Det jag får tillbaks av min arbetsinsats.**

Det jag upplever att jag får tillbaks från min ansträngning. Det kan vara:

- Lön
- Förtroende
- Befordringsmöjligheter
- Utvecklingsmöjligheter
- Spännande uppgifter
- Uppskattning
  - från chefer
  - från medarbetare
  - dem jag jobbar med
  - från mig själv
  - "det här gjorde jag bra"
  - dopamin (+ känsla)



# **Krav-kontrollmodellen (Robert Karasek)**

**Den bärande idén i Krav-kontroll-stödmodellen är att effekterna av psykiska krav på de anställda har att göra med hur mycket kontroll (beslutsutrymme eller handlingsutrymme) de har.**

**Höga psykiska krav är sjukdomsalstrande endast om det samtidigt föreligger få möjligheter att påverka situationen.**



