

DE BRADFORD FACTOR

De Bradford Factor gaat ervan uit dat het een organisatie meer geld kost wanneer een medewerker zich meerdere korte periodes ziek meldt dan wanneer hij zich minder frequent maar voor een langere periode ziek meldt. Korte, ongeplande ziekteperiodes zijn immers vaak moeilijker op te vangen voor een team of organisatie. Naast het meten van het totaal aantal ziektedagen per medewerker, geeft de Bradford score zicht op de impact van ziekteverzuim

De formule werd in de jaren 80 ontwikkeld aan De Bradford University School of Management. De Bradford formule is: $B = S^2 \times D$

Waarbij:

- **B** = de Bradford score
- **S** = het aantal verschillende ziekteperiodes voor een bepaalde medewerker
- **D** = het totaal aantal dagen ziekte voor een bepaalde medewerker

Als referentieperiode wordt meestal het afgelopen jaar genomen. Hieronder vind je enkele voorbeelden:

- Stef is gedurende het laatste jaar 10 opeenvolgende dagen afwezig geweest wegens ziekte. De Bradford score = $(1^2) \times 10 = 10$.
- Julie is gedurende het laatste jaar 2 keer 5 opeenvolgende dagen ziek geweest. De Bradford score voor Julie = $(2^2) \times 10 = 40$.
- Kurt is gedurende het laatste jaar 10 keer 1 dag ziek geweest. Kurt heeft daarbij de hoogste Bradford score = $(10^2) \times 10 = 1000$.

In het algemeen geldt: hoe hoger de Bradford score, hoe slechter. Meerdere korte, ongeplande ziekteperiodes wegen immers zwaarder door in de bedrijfsvoering.

Bradford Factor bekijkt het aantal ziekteperiodes in verhouding tot het totale aantal ziektedagen. Dit geeft inzicht in de relatie tussen de frequentie en de duur van het verzuim.

1. Frequentie en totale duurtijd van ziekteverzuim overlappen slechts matig.
2. Frequentie schaadt de organisatie harder dan de totale duurtijd.
3. Frequentie van ziekteverzuim is een indicatie van vrijwillig gedrag, terwijl totale duurtijd een indicatie is van onvrijwillig gedrag en slechte algemene gezondheid.

Toch blijkt uit onderzoek van Johns en Al Haij dat dit niet altijd een juiste weergave geeft van de werkelijkheid. Dus wat neem je ervan mee en hoe interpreteer je die resultaten? Kan je drastische beslissingen nemen enkel en alleen op basis van een medewerker die vaak kortstondig afwezig is?

Dat lijkt niet echt fair: denk maar aan medewerkers die door een medische conditie niet anders kunnen dan af en toe afwezig zijn. Interpreteer daarom de Bradford score altijd in

combinatie met de omstandigheden. Plaats het in het grotere plaatje en ga in gesprek met betrokkenen.

Voordeel: De Bradford score zorgt ervoor dat je ziekteverzuim dieper kan gaan onderzoeken. Je kan er een extra inzicht aan toevoegen waardoor je vanuit management meer grond hebt om beslissingen te nemen.

Nadeel: Er bestaan een hoop aannames rond de Bradford Factor die in een aantal situaties helemaal niet van toepassing zijn. De inzichten moeten, zoals de meeste inzichten, daarom altijd worden bekeken in samenspraak met de persoon in kwestie en zijn/haar situatie.

Tip: zie de uitkomst als een nuttige eerste stap naar een verdere analyse van het probleem en het vinden van mogelijke oplossingen. (bron: blog Officient).