

## Perspektiven für die Schriftpsychologie in Lehre, Forschung und im Personalmanagement

Yury Chernov und Angelika Seibt

Die Förderung von Führungs- und Sozialkompetenzen, wie beispielsweise Selbstbewusstsein, Engagement und Initiative, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit, Empathie und Kooperationsfähigkeit sind Kernaufgaben der Personalentwicklung. Schriftpsychologische Diagnostik will die Ausprägungsgrade dieser Eigenschaften aus der Handschrift erschließen. Es bietet sich daher an, eine Analyse der Handschrift in ein Assessment oder Coaching einzubeziehen.

Schriftpsychologie wird seit Jahrzehnten von Unternehmen als Baustein der Personalentwicklung mit praktischem Erfolg eingesetzt, sie hat zur Zeit aber noch keine ausreichende statistische Absicherung.

Die Handschriftanalyse verfügt über Eigenschaften, die die Methode im Personalmanagement einzigartig macht: Sie kann sowohl Persönlichkeitseigenschaften als auch im Beruf relevante Kompetenzen und Potenziale analysieren und ist zudem unabhängig von „Beschönigungstendenzen“ bzw. dem Merkmal der „sozialen Erwünschtheit“ – ein Problem, mit dem Fragenbogentests, die durch Selbsteinschätzungen der Bewerber deren Einstellungen, Selbstkonzepte und Kompetenzen ermitteln sollen, zu kämpfen haben.

Es stellt sich im Rahmen dieses Artikels die Frage, wie sich die Handschriftanalyse angesichts der veränderten Anforderungen der Personalarbeit und der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeitswelt mehr Akzeptanz verschaffen kann. Im Fokus stehen dabei die wissenschaftliche Fundierung der Handschriftanalyse und eine zeitgemäße Ausbildung für Graphologen und auch Personalverantwortliche als Hauptzielgruppe der Schriftpsychologie.

Bevor wir mit unseren Ausführungen hierzu beginnen, führen wir die Leser kurz in die Hintergründe und die Geschichte der Schriftpsychologie ein, was zum Verständnis für die nachfolgenden Ausführungen als Voraussetzung unerlässlich ist.

### Warum überhaupt Handschrift und Schriftpsychologie?

Die Handschrift ist Körpersprache und kann analog zu anderem Ausdrucksverhalten Hinweise auf das Befinden des Schreibers und seine Persönlichkeitsstruktur geben. Im Gehirn gibt es eine gemeinsame Basis für Emotionen, die über den Ausdruck für andere sichtbar werden. Auch Haltungen und Absichten lassen sich nonverbal vermitteln. Das Ausdrucksverhalten ist zwar einerseits für jeden unmittelbar erkenn- und verstehbar. Eine professionelle Beurteilung des Ausdrucksverhaltens hat andererseits aber bessere Möglichkeiten, ist fundierter und

Kontaktdaten:  
Dr. Yury Chernov  
y.chernov@gmx.ch

Dr. Angelika Seibt  
angelika.seibt@schrift-  
vergleichung.de

zeichnet sich durch ein methodisch reflektiertes Vorgehen aus.

Genauso wenig wie der gesunde Menschenverstand ausreicht, um ein Gerichtsurteil zu begründen, genügt Laienwissen, um aufgrund der Handschrift Aussagen über die Persönlichkeit des Schreibers machen zu können. Ein Gerichtsurteil basiert auf einem komplexen System von Gesetzen und Rechtsprechungen. Ebenso ist eine professionelle schriftpsychologische Beurteilung an die Anknüpfungstatsachen im Einzelfall, umfangreiches Wissen und spezielle Kompetenzen gebunden. Unterschiedliche Interpretationsprinzipien werden angewendet. Ein einzelnes Schriftmerkmal spricht bekanntlich nicht für eine isolierte Eigenschaft. Vielmehr gibt es zahlreiche Schriftmerkmale, die im Kontext interpretiert werden. Persönlichkeitseigenschaften sind nicht einfach beobachtbare Sachverhalte, sondern Konstrukte zur Erklärung von interindividuellen Unterschieden.

## Von der Graphologie zur Schriftpsychologie

Die Entwicklung der Graphologie verläuft parallel zur europäischen Geistesgeschichte: Im 18. Jahrhundert beginnt Lavater die Handschrift analog zur menschlichen Physiognomie zu deuten. Es entwickelt sich die traditionelle graphologische Methode mit ganzheitlichen, unskalierten Eigenschaftsbegriffen. Als um die Jahrhundertwende die Naturwissenschaft an Bedeutung gewinnt, beginnt der französische Graphologe Michon mit einem empirischen Grundlagengebäude. Es folgen aufgrund des naturwissenschaftlichen Gewissens vielfältige Schreibexperimente, physiologische Untersuchungen und eingehende Forschungen. 1927 publizierte Joachim-Friedrich von Foerster in der Zeitschrift „*Industrielle Psychotechnik: Angewandte Psychologie in Industrie-Handel-Verkehr- und Verwaltung*“ einen Artikel über die „*Verfahren und Möglichkeiten der Schriftbeurteilung*“, in dem erstmalig Vorschläge für statistisch begründete Reliabilitäts- und Validitätsuntersuchungen gemacht wurden.

„Damit hatte er den Grundstein für die heutige Schriftpsychologie gelegt. Die Bezeichnung selbst kommt erst am Anfang der 50er Jahre in Gebrauch. Die ersten umfassenden Objektivitätsuntersuchungen an Handschriftenvariablen wurden ab 1953 in Schweden durchgeführt. Die Thesen und Ergebnisse dieser Untersuchungen wurden vor allem am Psychologischen Institut der Universität Freiburg unter der Leitung von Robert Heiss überprüft. Gleichzeitig wurde der Gültigkeitsnachweis für schriftpsychologische Aussagen angestrebt (s. vor allem die in der "Bielefelder Graphologischen Bibliographie" von Oskar Lockowandt (1988) aufgeführten Freiburger Dissertationen ab 1960). Seither sind Hunderte von Objektivitäts- und Validitätsuntersuchungen unterschiedlichster Art und Qualität vorgelegt worden.“<sup>1</sup>

Mit seinen zuvor noch nie existenten Vorschlägen für Reliabilitäts- und Validitätsuntersuchungen hat Foerster den Grundstein für die heutige Schriftpsychologie gelegt: Die fruchtbare Vereinigung von Graphologie, Psychologie und Physiologie auf einem wissenschaftlichem Fundament. Daran anknüpfend hebt die heutige Schriftpsychologie folgende Aspekte hervor:

1. Schriftpsychologie betont die Notwendigkeit empirischer Forschung.
2. Empirische Forschung setzt klare Definitionen von Schriftmerkmalen und Persönlichkeitseigenschaften voraus.
3. Persönlichkeitsbeschreibungen basieren auf Ausprägungsgraden von Eigenschaften und nicht auf unskalierten charakterologischen Begriffen.

---

<sup>1</sup> <http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/schriftpsychologie/13637>

4. Der Schriftpsychologie geht es nicht allein um Diagnostik, sondern vor allem auch um psychologische Beratung im Rahmen eines konkreten Auftrags bzw. Klientenanliegens.
5. Schriftpsychologie gewährleistet Transparenz, legt Methoden offen und bezieht Betroffene in den Beurteilungs- und Beratungsprozess ein.
6. Schriftpsychologie orientiert sich an den Methoden der modernen Psychologie und ist offen für Veränderungen.

### **Wie sieht die aktuelle schriftpsychologische Forschung aus?**

Schriftpsychologie stellt empirische Forschung auf der Basis einer vernünftigen und erfolgsversprechenden Theoriebildung in den Mittelpunkt. Anhand der Interpretationsprinzipien werden Hypothesen gebildet, warum sich bestimmte Persönlichkeitseigenschaften, psychische und physische Befindlichkeiten aus der Handschrift erschließen lassen. Die Einschätzung von Persönlichkeitseigenschaften erfolgt mit Hilfe von Schriftmerkmalen als Argumente. Objektivität, Reliabilität und Validität können geprüft werden. Empirische Forschung ist notwendig, um Hypothesen zu bestätigen oder zu verwerfen und auf diese Weise die Methode im Sinne der Wissenschaftlichkeit zu verbessern.

In zahlreichen Untersuchungen kommen die Autoren zu unterschiedlichen Ergebnissen: Es gibt sowohl scharfe Kritik (Kanning, 2010; Chamorro-Premuzic, 2014) als auch positive Resultate. Eine gute Übersicht der positiven Resultate findet sich in „Schriftpsychologie – Theorien, Forschungsergebnisse, wissenschaftstheoretische Grundlagen“ (Seibt, 1994), was durch Publikationen von Lowis & Mooney (2001), Cronje & Roets (2013) und Miguel-Hurtado et al. (2014) ergänzt wird. Schon im Jahre 1983 behaupteten Autoren, die eigentlich ziemlich kritisch gegenüber der Schriftpsychologie eingestellt waren, dass „the literature on this topic suffers from significant methodological negligence...“ (Klimoski & Rafeli 1983, S. 191). Damit meinen sie auch die kritischen Arbeiten.

Die methodischen Probleme der Validitätsforschungen (Chernov, 2014) können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Es werden statistisch nicht ausreichende und nur punktuelle Forschungsprojekte durchgeführt.
- Die Experimente sind einmalig, nicht wiederholbar und oft nicht nachvollziehbar, was daraus resultiert, dass meist manuellen Untersuchungsmethoden eingesetzt werden, bei denen eher die beteiligten Graphologen und nicht die Methode selbst getestet werden. Das war früher unvermeidlich. So stellten Ben-Shakhar et al. (1986, S. 651) fest: „We have often heard the objection that the fact that some graphologists may be incompetent does not invalidate the graphological enterprise itself. This may well be true, but until such a time as graphological analysis can be objectified, there is no way of testing the enterprise independently of its practitioners.“ Heutzutage kann man das Problem durch den Einsatz der computergestützten Handschriftanalyse lösen.

Des Weiteren beziehen sich moderne Forschungen auf die Frage, welche Modelle und Verfahren den größten Erfolg versprechen und entwickeln entsprechende Methoden. Durch die Digitalisierung haben sich die Möglichkeiten für Forscher heute deutlich vergrößert. Übertragen auf die Schriftpsychologie kann unserer Ansicht nach eine Verbesserung nur durch die Formalisierung der Methode und den Einsatz der computergestützten Schriftpsychologie erreicht werden, da sich auf diese Weise die Subjektivität des einzelnen in eine Untersuchung involvierten Graphologen verringert und Kritiker (Chernov, 2014) weniger Angriffspunkte finden.

Die Handschriftanalyse muss jedoch nicht nur mehr formalisiert, sondern auch kompakter und pragmatischer für Forschungszwecke ausgerichtet werden, was jedoch nicht gleichzusetzen ist mit „trivial“, sondern als Konzentration auf das Wesentliche verstanden werden soll.

Um das zu erreichen, muss die Zusammenarbeit mit Psychologen, Pädagogen, Philosophen, Soziologen und Statistikern verbessert werden, sodass Experimente gemeinsam durchgeführt und ausgewertet werden können. Dazu ist eine zeitgemäße Beschreibung und Darstellung der Methode erforderlich, die eine effiziente und pragmatische Einführung bzw. Ausbildung für graphologische Neulinge ermöglicht.

Es gibt bereits gute Beispiele für eine erfolgreiche computergestützte Auswertung von projektiven psychologischen Verfahren z. B. im Bereich der Zeichenteste mit dem „Expert System for Projective Drawings“ (ESPD) (Vass, 2013), das in der Zeit von 1995 bis 2004 entwickelt wurde. Neue Forschungsmöglichkeiten konnten dadurch eröffnet werden und die vielversprechenden Ergebnisse gewannen Anerkennung in der Klinischen Psychologie. In den letzten Jahren erschienen des Weiteren einige vielversprechende Forschungen, die auf modernen mathematischen Methoden basieren, insbesondere auf den Methoden der künstlichen Intelligenz und des Maschinellen Lernens, z. B. Künstliche neuronale Netze (Gavrilesku 2015), Support Vector Machine (Gorska, 2012), Maschinelles Lernen (Srihari, 2002) usw. Aus diesem Paradigmenwechsel sollte die Schriftpsychologie lernen, da er das Fundament für neue Forschungsdesigns und für eine zeitgemäße Ausbildung bildet. Zudem kann er zu einer erhöhten Akzeptanz beim Einsatz der Schriftpsychologie im Rahmen der Personalarbeit führen.

## **Die Handschriftanalyse im Personalmanagement**

Schriftpsychologie kann in der Personalberatung und Personalentwicklung eingesetzt werden, sofern sie als transparentes Verfahren die Betroffenen einbezieht (Horst, 2016; Seibt, 2017). Am häufigsten verwendet wird das schriftpsychologische Verfahren bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters. Auch für einen bereits eingestellten Mitarbeiter kann eine schriftpsychologische Analyse hilfreich sein als Potenzialanalyse, die zum Ziel hat, Entwicklungschancen zu erkennen und zu fördern. Gerade heutzutage ist es aufgrund extrem dynamischer Firmenentwicklungen und permanenter Veränderungen für Personalverantwortliche wichtig, Mitarbeiter gut zu kennen, wozu eine schriftpsychologische Analyse beitragen kann. Mit „Personalverantwortlichen“ sind sowohl Verantwortliche für den Bereich „Human Resources“ in großen Unternehmen gemeint, die oft über eine psychologische Ausbildung verfügen, als auch Inhaber oder Führungskräfte kleiner und mittelständischer Unternehmen, die eher einen betriebswirtschaftlichen Hintergrund haben.

Ziele der Personalentwicklung sind u. a.:

- eine Verbesserung und Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikation
- die Aktivierung bisher ungenutzter Potenziale und Fähigkeiten
- eine Verbesserung der Selbstverwirklichungschancen sowie die Entfaltung der Persönlichkeit
- die Ermöglichung einer eignungs- und neigungsgerechten Aufgabenzuweisung
- Kompetenzentwicklung als Kernaufgabe der Personalentwicklung berücksichtigt auch Führungs- und Sozialkompetenzen.

Führungskompetenz zeichnet sich nicht nur durch fachliche Qualifikation, sondern auch durch Authentizität der Persönlichkeit aus. Um sich zu einer starken Führungspersönlichkeit zu entwickeln, ist es wichtig, seine eigenen spezifischen Stärken und Potenziale in einem Reflexionsprozess zu erkennen, der vielleicht niemals vollständig abgeschlossen ist. Schriftpsychologische Beratung kann diesen Reflexionsprozess unterstützen.

Die graphologische Analyse kann eine differenzierte und vielfältige Darstellung der Persönlichkeit zur Verfügung

stellen. Diese erfolgt üblicherweise in Form eines narrativen Gutachtens (Gosemärker, 2016), oft auch in Form eines Gesprächs mit dem Personalverantwortlichen und der zu beurteilenden Person.

*„Natürlich sind sich Schriftpsychologen der Qualität ihrer Gutachten bewußt, dass diese auch, wie jedes Meßverfahren, eine gewisse Unschärfe abbilden, insbesondere, da sie durch ein interpretierend-hermeneutisches Verfahren von langjährig geschulten Experten gewonnen werden, und nicht als harte Resultate eines naturwissenschaftlichen Zähl- und Meßverfahrens gelten können.“ (Hagenmeyer, 2017, S. 416/418)*

Der schriftpsychologische Einsatz in der Personalauswahl und -entwicklung hat allerdings einige Voraussetzungen, die aktuell nur bedingt erfüllt werden:

1. Der Schriftpsychologe muss über die zu besetzende Stelle und die Unternehmenskultur im Bilde sein, um den Abgleich zwischen Bewerberfähigkeiten und Stellenprofil vornehmen zu können. Er sollte aktiv am Arbeitsprozess teilnehmen und vertraut sein mit den immer rascher stattfindenden Veränderungen und Anforderungen der heutigen Arbeitswelt.
2. Empirische Forschung ist notwendig, um den Wert und die Reichweite einer Handschriftenanalyse im Rahmen der Personalarbeit beurteilen zu können. Dabei geht es nicht allein um kontextfreie Validitätsuntersuchungen schriftpsychologischer Diagnostik, sondern auch um die Frage, ob eine Beratung hilfreich war oder nicht.
3. Es muss eine fundierte wissenschaftliche Ausbildung für Forscher in der Psychologie, Pädagogik, Philosophie und Soziologie existieren, die Anwender (z. B. Inhaber von kleinen und mittleren Unternehmen oder kaufmännische Personalverantwortliche) anspricht und kontinuierliche Weiterbildungsangebote sowie Überprüfungsmöglichkeiten im Einsatz der Methode anbietet.
4. Es bedarf einer Aufklärung über den richtigen Einsatz, die Potenziale, aber auch Grenzen der schriftpsychologischen Methode, um gegenüber Bewerbern Ängste in Richtung „der gläserne Mensch“ zu mindern und somit die Akzeptanz und Transparenz zu erhöhen. Dies sollte in Form einer knappen und gut verständlichen Einführung in die Schriftpsychologie erfolgen.

Die Nachfrage nach graphologischen Gutachten im Rahmen des Personalmanagements hat mittlerweile eine eher geringe Bedeutung (Bangerter et al., 2009). Sowohl kleinere als auch größere Firmen setzen vermehrt auf digitalisierte Prozesse und entsprechende Tools, die man selbst anwenden kann, die transparent und schlicht sind. Interpretationsbedürftige Gutachten in Textform scheinen im Rahmen von digitalisierten Prozessen eher ungeeignet. Aber trotz dieser Entwicklung sind wir der Auffassung, dass die schriftpsychologische Methode andere Tests und Assessment-Methoden sinnvoll ergänzen kann (Jung, 2008; Kirschten, 2017; Stopp & Kirschten, 2012), wenn man sie den Entwicklungen des Personalmanagements anpasst und entsprechend einsetzt.

Dies haben zahlreiche Meetings und Besprechungen der letzten Monate mit Personalverantwortlichen und Studenten sowohl in deutsch- als auch nicht-deutschsprachigen Ländern nochmals deutlich gezeigt. Es gibt weniger Skepsis gegenüber dem Einsatz der Handschriftanalyse als Testmethode (vielmehr steigert die Enttäuschung über Fragebogentests das Interesse nach geeigneten Alternativen), dagegen viel mehr Skepsis gegenüber der Transparenz beim Einsatz der Methode und den Wunsch, die Schriftanalyse selbst einsetzen zu können ohne langjährige Ausbildung. Man möchte eine vereinfachte, auf bestimmte Eigenschaften reduzierte Methode, die man selbst schnell anwenden kann – sozusagen „Handschriftanalyse-to-go“. So einfach geht es natürlich nicht.

Selbstverständlich braucht man eine kompakte und pragmatische Ausbildung, die allerdings auch genügend Platz für Übungen und Feedback im Erkennen sowie dem richtigen Gewichten beim Einschätzen von Schriftmerkmalen bieten muss, um computergestützte Tools, die einen vereinfachten Einsatz und auch eine transparente Auswertung ermöglichen, kompetent und verantwortungsbewusst einsetzen zu können.

## **Die wissenschaftliche Ausbildung von Schriftpsychologen**

Eine Ausbildung für Schriftpsychologen sollte auf Hochschul- oder Fachhochschulniveau erfolgen, da in diesem Rahmen den Absolventen die Methoden wissenschaftlichen Arbeitens vermittelt werden können. Wissenschaftlich ausgebildete Schriftpsychologen können empirische Untersuchungen durchführen, wie das auch heute schon geschieht. Beispielsweise sei auf die Arbeiten von Caspers und Chernov (2015), Grawehr (2013), Dürr (2009) und Kraus (2011) hingewiesen. Leider hat nicht jeder Schriftpsychologe das Interesse, selbst wissenschaftlich tätig zu sein. Wie bei anderen Hochschuldisziplinen auch, sollte Schriftpsychologie aber als Wissenschaft verstanden werden, die sich vom Alltagswissen unterscheidet und auf Forschung beruht. Zur wissenschaftlichen Einstellung gehört auch die Erkenntnis, dass ein Verfahren einen begrenzten Nutzen hat. Man kann damit nicht die ganze Welt erklären, gewinnt aber einige neue Einsichten.

Leider gibt es heute keine Ausbildung für Schriftpsychologen auf Hochschul- oder Fachhochschulniveau. In mehreren Ländern bieten nur die private Organisationen<sup>2</sup> (Verbände und kleine Firmen) eine schriftpsychologische Ausbildung an. Die Nachfrage nach einer pragmatisch-vereinfachten Einführung in die Schriftpsychologie ist allerdings groß. Es wurden weiter oben bereits zwei Zielgruppen für solch eine Ausbildung genannt: Einerseits Forscher und andererseits Unternehmer, Personalverantwortliche und Personalvermittler. Die Aufgabe von Schriftpsychologen wäre, solch ein Ausbildungskonzept zu erstellen und umzusetzen.

Auch die klassische schriftpsychologische Ausbildung in privaten Organisationen muss an die modernen Anforderungen angepasst werden. Dies vor allem im Hinblick darauf, dass man die Schriftpsychologie nicht als Beruf, sondern als Methode betrachten sollte.

Für die sinnvolle Ausbildung sind geeignete Bücher notwendig. Die existierenden „Klassiker“ (z. B. Müller und Enskat, Pfanne) sind aus unserer Sicht überholt. Die notwendigen Kriterien erfüllen z. B. das Buch „Grundlagen und Methoden der Schriftpsychologie“ (Wallner, Joos, Gosemärker 2006) und besonders das vor kurzem erschienene Buch „Sprache der Handschrift“ (Seibt, 2017). Es bietet eine Einführung in die Schriftpsychologie und will auch gewisse Fertigkeiten vermitteln. Insofern richtet es sich an Sozialwissenschaftler im weitesten Sinne und insbesondere an wissenschaftlich ausgebildete Psychologen. Es ist praxisorientiert, so dass es sich von psychologischen Beratern, Personalleitern in Unternehmen oder Mitarbeitern in Personalberatungen nutzen lässt.

„Sprache der Handschrift“ baut auf den Theorien und Erkenntnissen der traditionellen Graphologie auf, so dass der Laie eine Übersicht gewinnt. Es werden die unterschiedlichen Interpretationsprinzipien aufgezeigt sowie Schriftmerkmale und Persönlichkeitseigenschaften definiert. Praktische Beispiele veranschaulichen die Methode.

Leser erkennen, welche Prinzipien bei der Interpretation von Handschriften angewendet werden. Dabei ist eine Interpretation im Kontext wichtig – so wie auch in anderen Bereichen psychologische Beratung und Begutachtung erforderlich ist. Laien lernen, Schriftmerkmale zu sehen, zu gewichten und anhand vorgegebener Definitionen einzuschätzen. Schriftbeispiele helfen beim Erfassen. Psychologen können aus einer Reihe von Schriftmerkmalen

<sup>2</sup> siehe hierzu: [http://graphologie-news.net/cms/upload/archiv/Faszinosum\\_Handschriftanalyse\\_-\\_Ausbildung\\_Graphologie.pdf](http://graphologie-news.net/cms/upload/archiv/Faszinosum_Handschriftanalyse_-_Ausbildung_Graphologie.pdf), S. 3 ff.

Persönlichkeitseigenschaften zur Intelligenz- und Willensstruktur, Emotionalität und Kontaktfähigkeit in entsprechenden Ausprägungsgraden erschließen, wie Menschen sich in den Ausprägungsgraden von Eigenschaften unterscheiden. Diese Denkweise entspricht moderner wissenschaftlicher Methodik, die für Psychologen leicht nachvollziehbar ist. Für Psychologen ist es möglich, sich die Grundzüge der Methode schriftpsychologischer Interpretationen autodidaktisch anzueignen. Dabei kann ein Einführungsbuch freilich keine fundierte Ausbildung ersetzen, die neben der Vermittlung von detailliertem Wissen auch praktische Übungen und Supervision beinhaltet.

### **Bausteine einer modernen schriftpsychologischen Ausbildung**

Handschriften begegnen uns oft im Alltag und hinterlassen einen Eindruck. Schon Laien machen sich ein Bild von einem Menschen aufgrund seiner Handschrift. Ein professioneller Schriftpsychologe unterscheidet sich von einem Laien durch Wissen und Kompetenz, die er sich in einer Ausbildung erworben hat. Er arbeitet nach einer klaren und transparenten Methodik.

Für Interessenten kann eine Ausbildung mit unterschiedlichen Zielen und Erwartungen verbunden sein. Jemand kann vor allem ein privates Interesse haben, um sich persönlich weiterzuentwickeln. Ein anderer will durch eine Ausbildung neue berufliche Chancen bekommen, seine Bewerbungssituation verbessern oder sich beruflich selbständig machen. Ein Psychologe oder Coach will sein Methodenspektrum erweitern. Ein Personalleiter möchte schnell neue Kompetenzen erwerben. Studenten wollen lernen, Schriftmerkmale einzuschätzen, damit sie an einer empirischen Untersuchung teilnehmen können oder sie sind wissenschaftlich interessiert und wollen eigene Forschungen für eine Abschlussarbeit durchführen.

Ausbildungen werden von unterschiedlichen graphologischen Verbänden angeboten, die sich im Internet finden lassen. Sie erstrecken sich in der Regel über mehrere Jahre, in denen Wissen vermittelt und praktische Erfahrung erworben werden. Der Schwerpunkt dieser Ausbildungen liegt momentan auf der Übung beim Interpretieren von Schriftmerkmalskombinationen.

Nicht für jeden Interessenten hat eine klassische graphologische Ausbildung ein angemessenes Kosten-Nutzen-Verhältnis. Der Zeitaufwand ist in Hinblick auf das angestrebte Ziel nicht immer akzeptabel. Es fehlt momentan eine kurze Ausbildung für Psychologen oder praktisch tätige Berater, die ihr Methodenspektrum erweitern möchten. Hier ist genügend psychologisches Wissen vorhanden, die Ausbildung kann sich auf die fundierte Erfassung von Schriftmerkmalen und die Anwendung der Interpretationsprinzipien konzentrieren. Handschriften werden im Kontext einer Aufgabenstellung interpretiert und mit dem Beurteilten in einem Beratungsgespräch eruiert.

Im Folgenden werden Bausteine einer kurzen schriftpsychologischen Ausbildung für Psychologen und Berater vorgeschlagen:

1. Begonnen wird mit Eindruckscharakteren, die einen schnellen Einstieg in die Methode erlauben.
2. Man prüft zunächst das erforderliche Material und verschafft sich notwendige Informationen.
3. Eine Interpretation setzt eine sorgfältige Schrifterfassung voraus, die anhand definierter Merkmale erfolgt. Die Erfassung kann sowohl manuell als auch mit einem computergestützten Instrument erfolgen.
4. Die Einschätzung von Persönlichkeitseigenschaften aus der Handschrift ist das zentrale Ziel einer klassischen schriftpsychologischen Ausbildung. Mit Computergestützter Graphologie (Chernov, 2012) erfolgt die Einschätzung von Merkmalen manuell, die Auswertung automatisch und der Fokus liegt bei der Interpretation des quantitativen Ergebnisses von Eigenschaftsdimensionen.

5. Bei der Personalberatung ist Dialog ein Prinzip. Ein Beurteiler hat immer die Möglichkeit zu einer Stellungnahme. In der Beratung wird ein Reflexionsprozess in Gang gesetzt, um sich selbst besser kennenzulernen.

### **Schritt 1 - Interpretationsprinzipien verstehen**

Eine sinnvolle Didaktik schriftpsychologischer Ausbildung liegt darin, zunächst Interesse zu wecken. Eindruckscharaktere erlauben ein spontanes Verstehen und somit erste Erfolgserlebnisse.

Um dem psychologischen Bedeutungsgehalt von Handschriften näher zu kommen, ist Ausdrucksverstehen mittels analoger Interpretation unumgänglich. Es gibt eine Vielzahl von Eindruckscharakteren. Der Eindruck, den eine Schrift vermittelt, kann frei beschrieben werden. Listen mit Eindruckscharakteren erleichtern die Einschätzung.

Die Arbeit mit Eindruckscharakteren ist aber nur ein erster Einstieg, der klare Grenzen hat. Die Kenntnis weiterer Interpretationsprinzipien ist notwendig. Physiologische Einflüsse wirken sich auf Handschriften aus. Absichten können aus Handschriften gemäß der intentionalen Interpretation erschlossen werden. Eine Rechts-Links-, eine Oben-Unten- und eine Lebensraum-Symbolik werden angewendet. Gemäß einer empirischen Interpretation und der Anwendung von Typologien lassen sich manche Handschriften gehäuft unterschiedlichen Gruppen zuordnen. Immer spielt auch die Verallgemeinerung eine Rolle.

In einem ersten Schritt der Ausbildung wird Wissen über die Interpretationsprinzipien vermittelt und spontanes Verstehen geübt. Durch die praktische Anwendung der Interpretationsprinzipien gewinnt der Auszubildende ein Gefühl dafür, was bei der Interpretation von Handschriften geschieht.

### **Schritt 2 - Rahmenbedingungen schaffen**

Die Ausbildung richtet sich an Berater, Personalverantwortliche oder an Forscher, die mit der Handschriftanalyse arbeiten wollen. Sie müssen für ihre Klienten, Bewerber, Mitarbeiter oder Probanden Transparenz schaffen.

Der Eindruck, den man von einem anderen Menschen im Alltag hat, führt oft zu einer schnellen Einschätzung. Auch der Eindruck von Handschriften im Alltag verleiten dazu, sich schnell eine oberflächliche Meinung zu bilden. Ein schnelles Urteil kann ein Vorurteil sein. Erst im Lauf der Zeit stellt sich dann heraus, inwieweit die erste Einschätzung zutreffend war.

Im Unterschied zu Laien lässt sich ein professioneller Psychologe oder Schriftpsychologe nicht zu oberflächlichen Interpretationen hinreißen. Er enthält sich eines vorschnellen Urteils und prüft zunächst, ob die Bedingungen für eine Beurteilung ausreichen. Er beschafft sich einerseits genügend Schriftmaterial und andererseits erforderliche Informationen.

Als Minimumstandard für eine schriftpsychologische Untersuchung gilt eine DIN-A4-Seite mit Unterschrift im Original. Sinnvoll ist umfangreicheres Untersuchungsmaterial mit mehreren Seiten, das aus zum Zweck der Untersuchung angefertigten Schriftproben und Spontanschriften besteht.

Informationen über Nationalität, Alter, Geschlecht, Beruf, eventuelle körperliche Behinderungen oder schwere Krankheiten sowie besondere Schreibbedingungen bei einer für die Untersuchung zur Verfügung gestellten Schriftprobe gelten als Minimumstandard für Informationen (Müller / Enskat 1987). Für den Zweck der Beratung sind weitere Informationen erforderlich. Beispielsweise ist es sinnvoll, dem Schriftpsychologen für eine Personalberatung die vollständigen Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen.

Für den Zweck einer empirischen Untersuchung werden spezielle Rahmenbedingungen geschaffen, die mit einer



Hypothesenbildung beginnen. Die untersuchten Schriftproben, die erhobenen Schriftmerkmale, die Stichprobe, die Qualifikation der Beurteiler, die ausgewählten Kriterienvariablen und die angewendeten statistischen Methoden wirken sich auf die Untersuchungsergebnisse aus und müssen reflektiert werden.

Eine professionelle psychologische Beurteilung sollte sich durch Transparenz und methodische Nachvollziehbarkeit auszeichnen. Es ist erforderlich, dass ein Klient freiwillig seine Handschrift für eine Schriftanalyse zur Verfügung stellt. Vorab sollten eventuelle Fragen zur Methode geklärt werden. Ein schriftpsychologisches Gutachten wird mit dem Beurteilten besprochen, und er kann Stellung dazu nehmen.

Im zweiten Schritt der Ausbildung wird ein Berater daran erinnert, dass er es mit Menschen zu tun hat, die korrekt behandelt werden müssen. In seiner Praxis ist ein Berater verantwortlich für ethisch angemessene und sachlich notwendige Rahmenbedingungen. Er sorgt für Transparenz und beschafft sich umfangreiches Schriftmaterial und erforderliche Informationen.

### **Schritt 3 - Schriftmerkmale erheben**

Im dritten Schritt der Ausbildung wird zunächst Wissen über Schriftmerkmale mit ihren Definitionen erworben. Dann wird geübt, Schriftmerkmale gewichtet einzuschätzen.

Es ist sehr wichtig, dass alle Handschriftmerkmale ganz klar und eindeutig definiert sind. Zu den Definitionen gehören auch Messanweisungen, die bestimmen, auf welche Weise die Merkmale eingeschätzt werden sollen. Hier ist eine quantitative Darstellung auf einer Skala notwendig, wie z. B. in Wallner, Joos und Gosemärker (2006). Man kann nur quantitative Daten vernünftig vergleichen und interpretieren.

Die klaren Definitionen und formalisierten Weisungen, wie man sie in Seibt (2017) findet, sind eine Voraussetzung für intensive Übungen.

### **Schritt 4 - Persönlichkeitseigenschaften einschätzen und interpretieren**

In der traditionellen Graphologie besteht das Interpretationsverfahren in der Auswahl von Eigenschaftsbegriffen, um darauf aufbauend ein narratives Charakterbild zu erstellen. Hier gibt es wenig methodische Regeln, so dass viel Zeit für das Einüben des Interpretationsprozesses erforderlich ist. Des Weiteren gibt es wenig Qualitätskriterien bezüglich der Angemessenheit von Interpretationen. Das ist heute leichter geworden, denn Persönlichkeitseigenschaften sind vorab definiert und ihnen sind entsprechende Schriftmerkmale zugeordnet, die als Argumente für oder auch gegen eine Eigenschaft dienen. Der Ausprägungsgrad einer Eigenschaft wird anhand einer Reihe von Schriftmerkmalen eingeschätzt. Im vierten Schritt der Ausbildung wird Wissen über die definierten Persönlichkeitseigenschaften erworben. Dann wird geübt, den Ausprägungsgrad der Persönlichkeitseigenschaften zu beurteilen.

In der Beratungspraxis ist es sinnvoll, die Beurteilung sowohl in quantitativer als auch in verbaler (qualitativer) Form vorzunehmen. Dadurch erhöht sich für den Leser einer Beurteilung das Verständnis. Der Ausprägungsgrad der Gesamteinschätzung einer Eigenschaft wird somit in eine Tabelle eingetragen und es wird zugleich verbal formuliert, was dieser Ausprägungsgrad bedeutet.

In der Beratungspraxis bietet es sich an, weitere verbale Erläuterungen hinzuzufügen, die sich aus der jeweiligen Kombination von Schriftmerkmalen pro Eigenschaft ergeben. Für diese Aufgabe ist allerdings ein hohes Maß an Kompetenz beim Schriftpsychologen erforderlich: Er muss die Interpretationsprinzipien kennen und auf den individuellen Fall anwenden können.

Liegen z. B. in der Personalberatung eine Stellenbeschreibung und ein Anforderungsprofil vor, so kann der

Schriftpsychologe darauf eingehen. Er kann beschreiben, wie er die Fähigkeiten eines Stellenbewerbers in Hinblick auf die konkreten Anforderungen einer ganz bestimmten beruflichen Position beurteilt. Auch hierfür ist eine hohe Kompetenz des Schriftpsychologen und Beraters notwendig.

### **Schritt 5 - Den Dialog suchen**

Schon die einfache Einschätzung eines Ausprägungsgrades einer Eigenschaft hat einen Ermessensspielraum, denn die Argumente können entsprechend gewichtet werden. Der Ermessensspielraum wird bei weiteren verbalen Erläuterungen noch größer. Schriftpsychologen und Berater sollten daher einem Beurteilten immer die Möglichkeit zu einer eigenen Stellungnahme bieten. Durch eine gleiche oder auch unterschiedliche Sicht können möglicherweise zusätzliche Erkenntnisse gewonnen werden.

Im fünften Schritt der Ausbildung wird gelernt, dass eine schriftpsychologische Analyse keine objektive Wahrheit abbildet. Zur Zeit sind die Ergebnisse von Validitätsuntersuchungen noch unbefriedigend, so dass weitere Forschung notwendig ist. Auch andere im Alltag getroffene Aussagen basieren nicht auf nachprüfbareren Statistiken und haben dennoch ihren Wert. Man kann mit ihnen umgehen, wenn man sie nicht als allgemein gültige Erkenntnis auffasst. Ebenso kann man im Dialog zwischen dem Schreibenden und Beratenden von der allgemeinen gültigen Erkenntnis absehen und das Gespräch über die eigene Persönlichkeitsstruktur als gegenseitigen Erkenntnisgewinn betrachten. Somit kann ein Psychologe oder Berater aufbauend auf einer schriftpsychologischen Analyse ein weiterführendes Coaching anbieten, in dem er sein psychologisches Wissen anwendet.

### **Fazit**

Der Artikel zeigt Perspektiven für Forschung, Praxis und Ausbildung auf.

Schriftpsychologie versteht sich als wissenschaftliche Disziplin, die auf Forschung beruht. Gut ausgebildete Schriftpsychologen können in Zusammenarbeit mit Statistikern, Psychologen und anderen Wissenschaftlern anhand von klassischen statistischen Methoden und modernen Ansätzen der künstlichen Intelligenz die Forschung voranbringen.

Forschung verbessert die Praxis. Personalverantwortliche können ihr Urteilsvermögen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter und im Einsatz von Mitarbeitern schärfen. Durch eine transparente Methode erhalten Betroffene einer schriftpsychologischen Beurteilung die Chance, als authentische Persönlichkeit mit besonderen Stärken und auch Schwächen aufzutreten.

Je nach Vorbildung und Interesse des Einsatzbereichs der schriftpsychologischen Methode müssen Umfang und Detaillierungsgrad der Ausbildung moduliert werden, damit die Handschriftanalyse in Lehre, Forschung und im Personalmanagement zielführend eingesetzt werden kann.

## Literatur

- Bangerter, A., König C. J., Blatti, S. Salvisberg, A. (2009). How Widespread is Graphology in Personal Selection Practice? *International Journal of Selection and Assessment*, 17, Issue 2, 219-230.
- Caspers, C., Chernov, Y. (2015). Computergestützte Validierung in der Graphologie – eine neue Methode und die ersten Ergebnisse. *Graphologie News* 03-04/2015.
- Chernov, Y. (2012). Computergestützte Graphologie: Ansätze, Modelle, Möglichkeiten und Grenzen. *Graphologie News* 11-12/2012.
- Chernov, Y. (2014). Die Kontroverse um die Schriftpsychologie: Versuch einer kritischen Analyse. *Graphologie News* 01-02/2014.
- Cronje, P. E., Roets, H. E. (2013). Graphology in psychological assessment. a diagnosis in writing. *Universal Journal of Psychology* 1(4), 163-168.
- Dürr, E. (2009). Hochbegabte Kinder aus graphologischer und psychologischer Sicht. *GraphologieNews* 05/2009.
- Gavrilesku, M. (2015). Study on determining the Myers-Briggs personality type based on individuals handwriting. *E-Health and Bioengineering Conference (EHB)*, ResearchGate ([www.researchgate.net/publication/301563870](http://www.researchgate.net/publication/301563870)).
- Gorska, S., Janicki, A. (2012). Recognition of extraversion level based on handwriting and support vector machines. *Perceptual and Motor Skills*, 114, 3, 857-869.
- Gosemärker, R. (2016). Die Erstellung eines graphologischen Gutachtens. *GraphologieNews* 05-06/2016.
- Grawehr, S. (2013). Handschriftenanalyse und Persönlichkeitsprofil „Master Person Analysis – ein praxisbezogener Vergleich. *Graphologie News* 03-04/2013.
- Hagenmeyer, C. (2017). Schriftpsychologie: Ein Baustein bei der Bewerberauswahl. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 7/17, S. 416-419
- Horst, D. B. (2016). Graphologische Gutachten in Theorie und Praxis. Masterarbeit an der Universität Bern, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Prof. Dr. jur. Roland Müller, Mat. Nr.: 02-117-513.
- Jung, H. (2008). *Personalwirtschaft*. 3.Auflage, München, Wien, R.Oldenbourg Verlag
- Kanning, U. P. (2010). *Von Schädeldeutern und anderen Scharlatanen*. Pabst Science Publishers.
- Kirschten, U. (2017). *Nachhaltiges Personalmanagement: Aktuelle Konzepte, Innovationen und Unternehmensentwicklung*. Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft
- Kraus, E. (2016). Hochintelligenz und Handschriftendiagnostik. In: *Europäische Gesellschaft für Schriftpsychologie und Schriftexpertise*, Edition *GraphologieNews* (Hrsg.): *GraphoLogisches – Ausgewählte Artikel zur Handschrift*, Serie 1, Diagnostik und Beratung, S. 29 – 45.
- Lowis, M. J., Mooney, S. (2001). Examination performance and graphological analysis of students' handwriting. *Perceptual and Motor Skills*, 93(2), 367-382.
- Miguel-Hurtado, O., Guest, R. M., Stevenage, S. V., & Neil, G. J. (2014). The relationship between handwritten signature production and personality traits. *International Joint Conference on Biometrics, IJCB 2014*.
- Müller, W. H., Enskat A. (1987): *Graphologische Diagnostik*. Bern, Huber.
- Pfanne, H. (1961): *Lehrbuch der Graphologie*; Berlin, Walter de Gruyter.
- Seibt, A. (1994). *Schriftpsychologie – Theorien, Forschungsergebnisse, wissenschaftstheoretische Grundlagen*. München, Profil.
- Seibt, A. (2017). *Sprache der Handschrift – Einführung in die Schriftpsychologie*. CreateSpace Amazon Print on Demand.
- Srihari, S. N., Cha, S., Arora, H. and Lee, S. (2002). Individuality of handwriting. *Journals of Forensic Science*, 47(4).
- Stopp, U., Kirschten, U. (2012). *Betriebliche Personalwirtschaft. Aktuelle Herausforderungen, praxisorientierte Grundlagen und Beispiele*. 28. Völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Reiningen, expert-Verlag.
- Vass, Z. (2013). *A Psychological Interpretation of Drawings and Paintings. The SSCA Method: A Systems Analysis Approach*. Alexandra Publishing
- Wallner, T., Joos, R., Gosemärker, R. (2006). *Grundlagen und Methoden d. Schriftpsychologie* Norderstedt: Books on Demand.