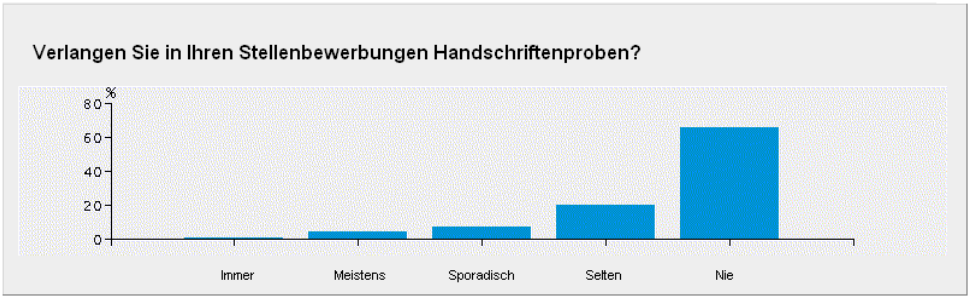
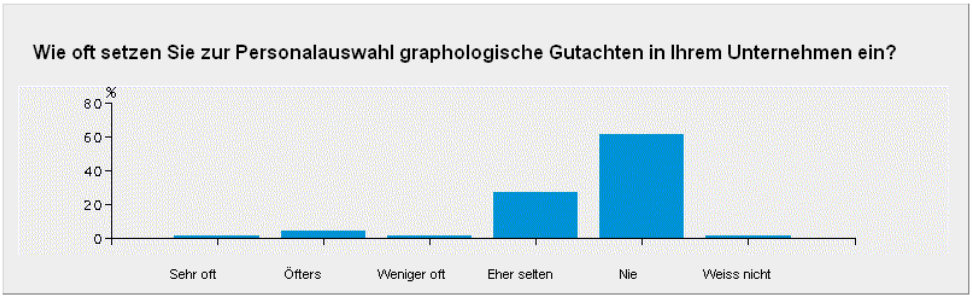
„Graphologie: Stimmen Sie mit Ihrem Schriftbild überein?“

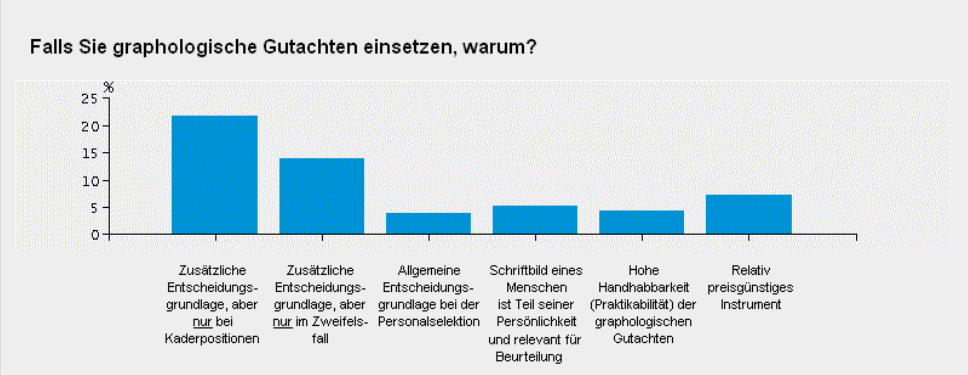
Ergebnisse HR-TrendTicker No. 14 (2008)

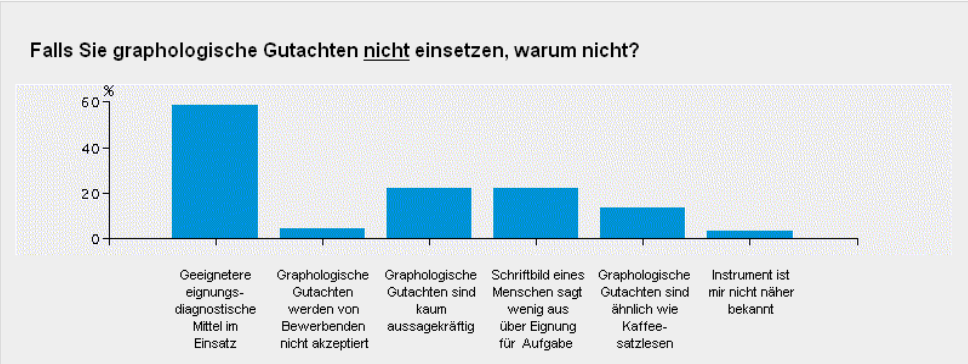
In Stellenanzeigen wird zwar nur noch selten eine Handschriftenprobe oder ein handgeschriebener Lebenslauf verlangt. Dennoch: Bis vor wenigen Jahren wurden in den meisten Unternehmen graphologische Gutachten regelmässig eingesetzt, insbesondere in Zusammenhang mit der Besetzung von Führungspositionen. Aus dem Schriftbild wird auf Eigenschaften des Schreibenden geschlossen. Eine wissenschaftliche Theorie oder ein standardisiertes Kontrollverfahren zur Graphologie existieren nicht. In der Schweiz sollen – je nach früheren Befragung – bis zu 80 Prozent der Unternehmen fallweise graphologische Gutachten erstellen lassen.

Als HR Professionals haben die Befragten Einblick in die Methoden der Personalrekrutierung, die zum Einsatz kommen. 651 Mitglieder der BGP, HR Bern und ZGP (entspricht einer Beteiligung von über 20%) haben die Fragen beantwortet. Die Antworten finden Sie untenstehend, weitere Auswertungen auf der Folgeseite.





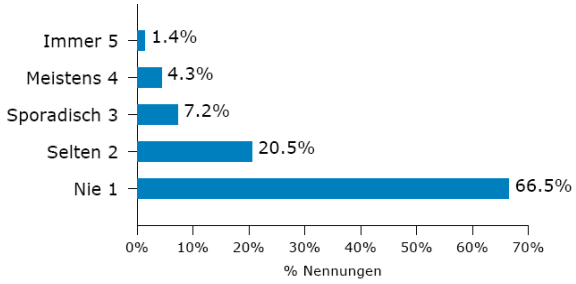




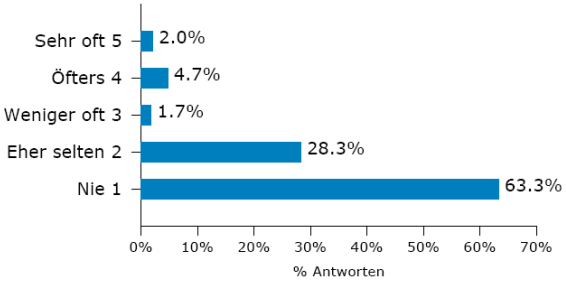
Die Zahlen wurden durch die Firma know.ch AG, St. Gallen, aufbereitet.

Detailergebnisse HR-TrendTicker No. 14 (2008)

Verlangen Sie in Ihren Stellenbewerbungen Handschriftenproben?

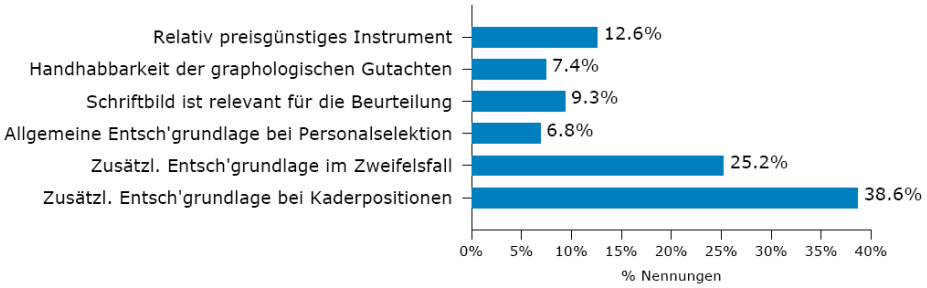


Wie oft setzen Sie zur Personalauswahl graphologische Gutachten in Ihrem Unternehmen ein?

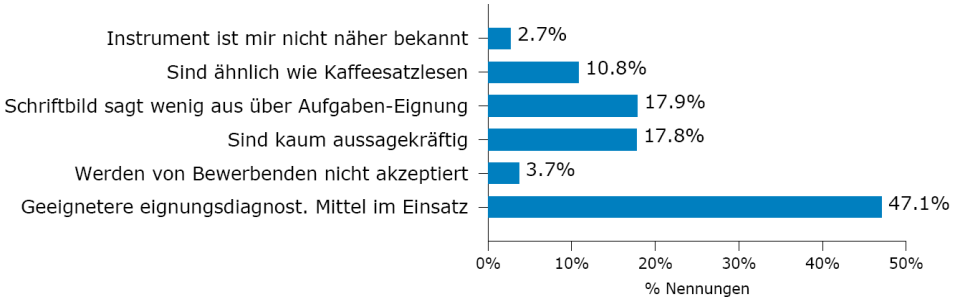


Falls Sie graphologische Gutachten einsetzen, warum?
(Mehrfachnennungen möglich)

Wenig überraschend nach dem deutlichen Nein zum Einsatz (s. Eingangsfragen) hat knapp über ein Drittel der Befragten zu dieser Frage Stellung genommen. Davon erachten immerhin 64% die graphologischen Gutachten (nur) als eine *zusätzliche* Entscheidungsgrundlage.



Falls Sie graphologische Gutachten nicht einsetzen, warum nicht?
(Mehrfachnennungen möglich)



Die grosse Mehrheit der Befragten (gut 70%) sind der Meinung, dass bei der Personalauswahl die Graphologie zu wenig aussagekräftig ist resp. geeignetere eignungsdiagnostische Mittel zur Verfügung stehen (strukturierte Interviews, Persönlichkeitstests, Assessements, etc.). Unklar bleibt jedoch, wie eine erfolgreiche Personalselektion ohne geeignete Mittel vorgenommen werden kann – immerhin liessen viele diese Antwortmöglichkeit offen.

Unsere Umfrageresultate weisen darauf hin, dass die Bedeutung der Graphologie in der Personalarbeit in den letzten Jahren markant zurückgegangen sein dürfte. Mitverantwortlich dafür sind sicher die heute breiter verfügbaren eignungsdiagnostischen Instrumente sowie möglicherweise auch ein gewisser "angelsächsischer" Einfluss (in UK oder USA werden kaum "Graphos" eingesetzt).

Wir danken allen Mitgliedern der BGP, HR Bern und ZGP, welche sich an der Umfrage beteiligt haben.

Dr. Ursula Knorr
IFPM St. Gallen

Armin Haas
Vorstand ZGP

Max Scheidegger
Geschäftsführer ZGP

Zürich, Juni 2008