

# Auf den Punkt gebracht

Ansprechende Inserate  
für eine erfolgreiche  
Personalsuche



## Stelleninserate wirken

Sie wirken wie Visitenkarten, sie repräsentieren und hinterlassen Eindruck. Stelleninserate können neugierig machen. Sie können bei Arbeitssuchenden, bei Kund\_innen und bei Geschäftspartner\_innen punkten. Sie können zum Weitersagen animieren und zur Bewerbung einladen. Oder sie können von alledem auch nichts. Es kommt ganz darauf an, wie sie gestaltet sind.

### Sie haben es in der Hand.

Ein ansprechendes Inserat ist der erste entscheidende Schritt für eine erfolgreiche Stellenbesetzung.

### Wir unterstützen Sie dabei.

An welchen Schrauben können Sie drehen, damit Ihre Visitenkarte informativ und anziehend wirkt? Wie streichen Sie Ihr Image als attraktive\_r Arbeitgeber\_in heraus?

**Gerne teilen wir unseren Erfahrungsschatz mit Ihnen.  
Vielleicht ist ja etwas für Sie dabei.**



## Ihr Stelleninserat – Ihre Visitenkarte

### Stellen Sie Ihr Unternehmen vor.

In welcher Branche sind Sie tätig? Sind Sie ein Familienbetrieb?  
Was macht Ihr Unternehmen aus? Wofür stehen Sie?  
Welche Werte sind Ihnen wichtig?

Heben Sie sich positiv ab und wirken Sie einladend und nahbar, indem Sie zeigen, dass Chancengleichheit, Inklusion\* und Vielfalt einen Stellenwert in Ihrem Unternehmen haben.

So?

*Diversität, gleiche Chancen und Inklusion sind uns wichtig. Sie sind Teil unserer Unternehmenskultur, die wir nach innen und nach außen leben. Wir freuen uns auf die Bewerbung von allen Menschen, die die passenden Kompetenzen mitbringen.*

Oder so?

*Ein wertschätzendes Arbeitsklima mit den gelebten Werten Inklusion und Diversität sowie Chancengleichheit ist uns wichtig. In unserem Unternehmen sind uns Bewerber\_innen jeden Alters und Geschlechts, jeder Hautfarbe und Religion, mit und ohne Beeinträchtigungen willkommen.*

Oder vielleicht so?

*In unserem Unternehmen setzen wir uns dafür ein, dass unsere Mitarbeiter\_innen in einem vielfältigen und inklusiven Umfeld ihr Potenzial entfalten können. Deshalb laden wir alle Menschen, die die erforderliche Qualifikation mitbringen, zur Bewerbung ein – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer Behinderung.*

## **Holen Sie Ihr Stellenangebot auf die Bühne und leuchten Sie es so realistisch wie möglich aus.**

Fokussieren Sie den Arbeitsplatz, den dahinterliegenden Sinn und Mehrwert der Position für das Unternehmen. Streichen Sie interessante Aspekte heraus und beschreiben Sie, was zu tun ist. Runden Sie mit Zukunftsaussichten ab, zum Beispiel mit Aufstiegschancen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

## **Was erwarten Sie?**

Präzisieren Sie berufliche und persönliche Voraussetzungen am besten in Zusammenhang mit den konkreten Tätigkeiten. Verlangen Sie das Notwendige und orientieren Sie sich dabei an Kompetenzen. Damit beschreiben Sie wertfrei die nachgefragten Qualifikationen, fachlichen Fertigkeiten, Soft Skills etc.

## **Über welche Benefits dürfen sich Ihre Beschäftigten freuen?**

Denken Sie jetzt bitte nicht an gesetzliche Ansprüche, sondern an die Pluspunkte in Ihrem Unternehmen, von denen Ihre Mitarbeiter\_innen profitieren können, wie zum Beispiel: eine wertschätzende Unternehmenskultur, fairer Umgang miteinander, gute Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung, Remote Working, Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Familienfreundlichkeit und natürlich auch ein Prämiensystem, Vergünstigungen oder Kantine.

## **Schöpfen Sie alle Möglichkeiten aus, Ihre (Fach-)Arbeitskräfte zu finden.**

Laden Sie ein, bei Ihnen zu arbeiten und das mit Wertschätzung, Verantwortung und Kreativität. Grenzen Sie Menschen und damit wertvolles Arbeitskräftepotenzial durch Diskriminierung nicht aus und verzichten Sie auf Formulierungen, die auch der Chancengleichheit widersprechen: akzentfrei, perfektes Deutsch, Muttersprache, Native Speaker, wir sind ein junges Team, Voraussetzung: abgeschlossener Militärdienst, unbedingt fünf Jahre Berufserfahrung etc.

Denken Sie in Kompetenzen, das schafft Objektivität und Treffsicherheit in der Personalsuche. Unterlegen Sie zum Beispiel geforderte Sprachkenntnisse mit Aufgaben, wofür sie gebraucht werden.

## **Gestalten Sie das Stelleninserat, das zu Ihrem Unternehmen passt.**

Je offener, vorurteilsfreier und greifbarer Sie das Stellenangebot formulieren, desto besser sprechen Sie das gesamte Potenzial an Kompetenzträger\_innen an und treffen so auf die richtigen Bewerber\_innen.

Lassen Sie sich überraschen. Es gibt mehr Menschen, die zu Ihrem Unternehmen passen, als Sie denken. Der Arbeitsmarkt ist vielfältig.

\* Inklusive Personalsuche?

Sie schauen auf das gesamte Potenzial am Arbeitsmarkt und schöpfen so alle Möglichkeiten aus, passende Mitarbeiter\_innen zu finden anstatt sich bei der Personalsuche einzuschränken.



## Personalsuche mit dem AMS – kompetenzorientiert und inklusiv

---

Im Service für Unternehmen übernehmen wir eine Vielzahl an Personalsuchaufträgen, veröffentlichen Stellenangebote und tragen zu ihrer Besetzung bei.

Wir arbeiten dabei mit der Kompetenzsystematik unseres Berufsinformationssystems BIS und verfügen über das Know-how zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie dem Gleichbehandlungsgesetz.

Gemeinsam mit Ihnen kreieren wir ein repräsentatives, inklusiv formuliertes und damit den Erfolg Ihrer Personalsuche förderndes Inserat.

Ihr Service für Unternehmen finden Sie auf [www.ams.at/kontakt](http://www.ams.at/kontakt)

### Impressum

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich  
Treustraße 35-43, A-1200 Wien  
Idee und Redaktion: Arbeitsmarktservice Österreich  
Gestaltung: UniqueFessler Werbeagentur GmbH

