

Ausbildungsprogramm der Hansestadt Wismar

Deine Ausbildung! Dein Wismar! Deine Zukunft!



Inhalt

	Seite
1. Einleitung	3
2. Warum bildet die Hansestadt Wismar aus?	3
3. Welche Ausbildungs- und Studienangebote gibt es bei der Hansestadt Wismar?	4
4. Nach welchen Grundsätzen bildet die Hansestadt Wismar aus?	6
4.1 Bedarfsgerechte Ausbildung	6
4.2 Gewinnung und Auswahl	6
4.3 Rahmenbedingungen – Ausbildung mit MEERwert	8
4.4 Ablauf der Ausbildung	8
4.5 Übernahme als Grundsatz	9
5. Zusammenarbeit mit allen Beteiligten	10
6. Sicherung der Ausbildungsqualität	10
7. Und jetzt?	11

1. Einleitung

Damit die Hansestadt Wismar ihre zahlreichen pflichtigen und freiwilligen Aufgaben erfüllen kann, ist es erforderlich, eine leistungsfähige Belegschaft vorzuhalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden dabei den Grundpfeiler der gesamten Verwaltung.

Im Zuge des demografischen Wandels in der Gesellschaft sowie der stetig steigenden Anforderungen ist eine gezielte Ausbildungskonzeption wesentlicher Bestandteil für eine funktionierende Personalpolitik. Nur dann ist sichergestellt, dass anfallende Tätigkeiten zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger schnell und gut erledigt werden können.

Dieser Aspekt wurde bereits im Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar für die Jahre 2015 bis 2025 erkannt und wird nunmehr systematisch in der Praxis umgesetzt. Nachwuchskräfte sollen daher gestärkt und gefördert werden, wobei vor allem die Ausbildung die Basis für eine erfolgreiche Berufstätigkeit bildet.

2. Warum bildet die Hansestadt Wismar aus?

So unterschiedlich wie sich die Unternehmen im Wettbewerb präsentieren, sind auch die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren. Die Hansestadt Wismar steht vor der Herausforderung, jederzeit qualifiziertes und motiviertes Personal vorzuhalten.

Für die Personalgewinnung gibt es im Wesentlichen zwei Möglichkeiten. Zum einen können bereits ausgebildete Fachkräfte von außen (extern) eingestellt werden. Die andere Möglichkeit ist, selbständig Nachwuchskräfte auszubilden. Dies hat den großen Vorteil für die Hansestadt Wismar, dass die Auszubildenden bereits die Abläufe der Verwaltung kennenlernen dürfen.

Auch in den kommenden Jahren werden viele Stellen neu zu besetzen sein, sodass die Hansestadt Wismar stets auf der Suche nach jungen Menschen ist, die sich für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst – einem Einsatz für das Wohl des Gemeinwesens – interessieren. Damit können jährlich mehreren Personen eine vielseitige Ausbildung sowie umfangreiche berufliche Perspektiven angeboten werden.

3. Welche Ausbildungs- und Studienangebote gibt es bei der Hansestadt Wismar?

Die Hansestadt Wismar bildet seit vielen Jahren erfolgreich Nachwuchskräfte in den verschiedensten Fachrichtungen aus. Die Ausbildungs- bzw. Studiengänge haben sich über die Jahre an die geltenden Anforderungen der Lebenswirklichkeiten angepasst und stetig fortentwickelt. Daher können in jedem Ausbildungsjahr mehrere Auszubildende ihren persönlichen Wunschberuf bei der Hansestadt Wismar erlernen.

Angeboten werden die folgenden 5 Ausbildungsberufe und ein Studiengang:

- Verwaltungsfachangestellter (m/w/d)
- Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek oder Archiv (m/w/d)
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik (m/w/d)
- Kaufmann für Tourismus und Freizeit (m/w/d)
- Brandmeister (m/w/d)
- Duales Studium Bachelor of Laws – Öffentliche Verwaltung








Entscheidend ist für alle Ausbildungen die direkte Verbindung zwischen Theorie und Praxis (sogenannte duale Ausbildung). Daher ist jede Ausbildung so aufgebaut, dass es einen ständigen Wechsel zwischen den Zeiten der Berufsschule und (je nach Ausbildungsberuf) verschiedenen Praxiseinsätzen inner- aber auch mal außerhalb - der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar gibt. Durch diese beiden Einflüsse gewinnt die Ausbildung enorm an Qualität.

Wismar ist als große kreisangehörige Stadt mit ganz verschiedenen und sehr vielfältigen Aufgaben betraut. Daraus ergibt sich eine breit gefächerte Verwaltungsstruktur, die die meisten Nachwuchskräfte im Rahmen ihrer Ausbildung kennenlernen dürfen.

Angefangen bei den acht Ämtern von den zentralen Diensten, über Finanzen und Rechnungsprüfungen sowie den Themen Welterbe, Tourismus und Kultur, werden auch Ordnungsangelegenheiten, die Bereiche Bildung und Sport oder bauliche Angelegenheiten in der Stadtverwaltung bearbeitet. Dabei benötigen die Nachwuchskräfte, mal mehr und mal weniger, verschiedene rechtliche, wirtschaftliche, soziale, handwerkliche und organisatorische Kenntnisse. Alles in allem eine sehr abwechslungsreiche Mischung mit viel mehr Möglichkeiten, als sie in dieser Form aufgezählt werden können.

Im Folgenden findet sich eine Aufstellung der verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten und der jeweiligen Rahmenbedingungen, um eine Ausbildung bzw. ein duales Studium bei der Hansestadt Wismar zu beginnen.

Ausbildungs- und Studienangebote bei der Hansestadt Wismar

		Ausbildungsangebote				Studienangebot	
Dauer der Ausbildung	Verwaltungs-fachangestellter (m/w/d) (Kommunalverwaltung)	Kaufmann für Tourismus und Freizeit (m/w/d)	Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste (m/w/d) (Fachrichtung Bibliothek oder Archiv)	Fachkraft für Veranstaltungstechnik (m/w/d)	Brandmeister (m/w/d)	Dualer Studiengang Bachelor of Laws – Öffentliche Verwaltung	
3 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realschulabschluss ✓ gute Deutsch-, Mathematik- und Informatikkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realschulabschluss ✓ gute Deutsch-, Englisch- und Informatikkenntnisse Regionalkenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> 3 Jahre ✓ Realschulabschluss 	<ul style="list-style-type: none"> 3 Jahre ✓ Realschulabschluss ✓ mind. befriedigende Mathematik- und Physikkenntnisse 	18 Monate	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fachhochschulreife bzw. allgemeine Hochschulreife ✓ gute Deutsch- und Mathematikkenntnisse 	3 Jahre
wesentliche Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Ernennung zum Beamten (m/w/d) auf Widerruf 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Ernennung zum Beamten (m/w/d) auf Widerruf 	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: verschiedene Stationen innerhalb der Stadtverwaltung Theorie: Berufsschule sowie dienstbegleitende Unterweisungen (DbU) in Schwerin 	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: Theater und Veranstaltungszentrale der Hansestadt Wismar Theorie: Berufsschule in Güstrow 	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: Berufsfeuerwehr der Hansestadt Wismar Theorie: u.a. Ausbildungszentrum Rostock 	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: verschiedene Stationen innerhalb der Stadtverwaltung Theorie: Fachhochschule in Güstrow 	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: i.R.d. Vorbereitungsdienstes Ernennung zum Brandmeisteranwärter (m/w/d) unter Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf
Orte der Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: verschiedene Stationen innerhalb der Stadtverwaltung Theorie: Berufsschule in Schwerin 	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: Tourist-Information der Hansestadt Wismar + Auswärtspraktikum Theorie: Berufsschule in Schwerin 	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: Stadtbibliothek der Hansestadt Wismar oder Archiv + Auswärtspraktikum Theorie: Berufsschule in Waren/ Müritz 	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: Theater und Veranstaltungszentrale der Hansestadt Wismar Theorie: Berufsschule in Güstrow 	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: Berufsfeuerwehr der Hansestadt Wismar Theorie: u.a. Ausbildungszentrum Rostock 	<ul style="list-style-type: none"> Praxis: i.R.d. Vorbereitungsdienstes Ernennung zum Brandmeisteranwärter (m/w/d) unter Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf 	
Besonderheiten	Die Ausbildung sowie dessen Inhalte gestalten sich nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), den tarifvertraglichen Regelungen des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVöAD) sowie der jeweiligen Ausbildungsverordnung.						
Einblick in die Ausbildung							
Einsatzmöglichkeiten nach der Ausbildung	verschiedene Bereiche in der Stadtverwaltung	Tourist-Information der Hansestadt Wismar	Stadtbibliothek und -archiv der Hansestadt Wismar	Theater sowie Veranstaltungszentrale der Hansestadt Wismar	Berufsfeuerwehr der Hansestadt Wismar	verschiedene Bereiche in der Stadtverwaltung	

Nähere Informationen und jährliche Ausschreibung der Ausbildungsplätze unter www.wismar.de

4. Nach welchen Grundsätzen bildet die Hansestadt Wismar aus?

4.1 Bedarfsgerechte Ausbildung

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Hansestadt Wismar tätig sein müssen, um alle Aufgaben zu erfüllen, ergibt sich aus dem Aufgabengliederungsplan in Verbindung mit dem Stellenplan. Eine gute Personalplanung zeichnet sich dadurch aus, den Blick auf die Entwicklungen in der Zukunft zu richten. Nicht alle Faktoren können dabei beeinflusst werden, sodass es nur darum geht, eine generelle Planung vorzunehmen. Dadurch soll Sicherheit und Stabilität für alle Beteiligten erzeugt werden.

Die Anzahl der einzustellenden Auszubildenden orientiert sich grundsätzlich am tatsächlichen Bedarf. Hierzu wird jährlich anhand des vorhandenen Personalbestands prognostisch ermittelt, in welchen Fachbereichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Renten- und Ruhestandseintritt austreten. Im Weiteren wird überprüft, ob und wie diese Stellen nachbesetzt werden müssen. Anhand der Ergebnisse wird schließlich für die Folgejahre festgelegt, wie viele Auszubildende in den jeweiligen Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen. Die Anzahl kann daher im jährlichen Vergleich je nach Bedarf unterschiedlich sein.

4.2 Gewinnung und Auswahl

Für die Gewinnung von Nachwuchskräften ist es erforderlich, die Hansestadt Wismar als Ausbildungsbetrieb bekannt(-er) zu machen. Die Zielgruppe für entsprechende Nachwuchskräftegewinnungsmaßnahmen sind insbesondere Schulabsolventeninnen und Schulabsolventen, die mit einer Ausbildung bei der Hansestadt Wismar in das Berufsleben starten wollen.

Die Erfahrung zeigt: Am wichtigsten ist es, mit den jungen Leuten direkt ins Gespräch zu kommen. In der heutigen Zeit ist das Angebot an Ausbildungs- und Studiengängen schon fast unüberschaubar und sehr individuell. Daher wird bei der Hansestadt Wismar gern die Gelegenheit geboten, bei einem Praktikum und durch Begleitung von erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigene Einblicke und Eindrücke in die Berufsfelder und -praxis der Stadtverwaltung zu gewinnen. Die Möglichkeit zur Absolvierung eines Praktikums besteht grundsätzlich immer. Ob Schülerpraktikum, Praktikum während des Studiums oder ein freiwilliges Praktikum, es kann grundsätzlich jederzeit jeder Praktikumswunsch im Rahmen der Möglichkeiten realisiert werden.

Das Auswahlverfahren für die Nachwuchskräfte wurde in den vergangenen Jahren

kontinuierlich weiterentwickelt. Es findet ein Verfahren als Grundlage bei der Auswahlentscheidung Anwendung, das eine rechtssichere Auswahl und das im Grundgesetz verankerte Prinzip der Bestenauslese gewährleistet. So werden als erstes Auswahlkriterium die Schulnoten herangezogen. Anhand dieser wird eine erste Vorauswahl für den mehrstündigen schriftlichen und zentralen Einstellungstest getroffen. Bei Erbringung guter Leistungen im Einstellungstest erfolgt im weiteren Auswahlprozess eine Einladung zum Gruppen- und Einzelgespräch. Hierbei führt eine Auswahlkommission, bestehend aus einem Vertreter der Personalabteilung, dem Fachbereich, des Personalrates, der Jugend- und Ausbildungsververtretung und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung die verschiedenen Bewertungsaspekte zusammen und nimmt gemeinsam die finale Auswahlentscheidung vor.

Dabei setzt sich die Hansestadt Wismar stets aktiv für Chancengleichheit und Teilhabe ein. Vielfalt wird als Bereicherung angesehen. Somit sind Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Diese Aspekte werden in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Referentin für interkulturelle Öffnung verwirklicht.

Aktuelle Maßnahmen:

- Veröffentlichung der Ausschreibungstexte und Präsentation online (u.a. Homepage der Stadt, Interamt, Bundesarbeitsagentur, Lehrstellenbörse der IHK, Social Media) und in geeigneten Printmedien (u.a. Stadtanzeiger, Nordwestblick, Schülerkalender FuturePlan)
- Präsentation und Akquise bei regionalen Messen: u.a. Berufsinformationsbörse in Wismar, vocatium in Schwerin, Firmenkontaktbörse in Wismar, Lernen und Arbeiten in Nordwestmecklenburg
- aktiver Kontakt und Kooperation mit den Schulen der Region, mit dem SR Bildungszentrum Wismar, anderen Bildungsträgern (Präsentation der Ausbildungsberufe für Schülergruppen, Rundgänge/ Einblicke in Fachbereiche) sowie anderen Ausbildungsbehörden des Landes Mecklenburg-Vorpommern als Netzwerkpartner
- Kontakt zu den Berufsschulen, zum Kommunalen Studieninstitut M-V, zur Fachhochschule in Güstrow und IHK zu Schwerin
- Ermöglichung von Praktika (über die Schule oder auch freiwillig)
- stetiger Ausbau des Ausbildungsmarketings (insbesondere Überarbeitung der Info-Flyer, Erstellung von Videoclips über die Ausbildungsberufe, Einführung eines Slogans, Nutzung weiterer Kanäle)
- Realisierung/Begleitung von Umschulungsmaßnahmen als Praktikumsstelle nach Kapazität
- Zeitgemäßes Bewerbermanagement durch Einführung eines Onlinebewerbungsverfahrens seit 2020

- Implementierung eines Online-Theoretetests seit 2020
- Einführung „Tag der Ausbildung“ ab Oktober 2022 zur Präsentation der Ausbildungsmöglichkeiten für Interessierte

4.3 Rahmenbedingungen – Ausbildung mit MEERwert

Wer einen Ausbildungsplatz mit vielseitigen und anspruchsvollen Ausbildungsinhalten sucht, am besten dort, wo andere Urlaub machen, motiviert und voller Tatendrang ist, etwas für das Gemeinwohl zu tun, den Umgang mit Menschen und das norddeutsche, hanseatische Flair mit inbegriffen mag, wird dies bei der Hansestadt Wismar finden. Neben der aktiven Mitgestaltung der Ausbildung erfolgt eine Qualifizierung zur Nachwuchskraft, die einem den Zugang zu vielfältigen Einsatzmöglichkeiten ermöglicht.

Die Rahmenbedingungen haben dabei MEERwert:

- vielseitige, anspruchsvolle und gemeinnützige Tätigkeit im Öffentlichen Dienst
- Ausbildung mit sicherer Perspektive
- in vielen Bereichen eine flexible Arbeitszeitgestaltung (Gleitzeit),
- 30 Tage Urlaub pro Jahr,
- eine attraktive Vergütung/Besoldung + Jahressonderzahlungen (Weihnachtsgeld),
- Lernmittelzuschuss, Reise- und Fahrkostenerstattung, Abschlussprämie
- volle Kostenübernahme für das Azubi-Ticket M-V (auch privat nutzbar)
- TEAMWORK wird großgeschrieben
- Gesundheitsmanagement und Teamtage
- Übergangsgarantie für 2 Jahre in Vollzeit bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung/des Studiums mit Perspektive auf ein folgendes unbefristetes Arbeits-/ Beamtenverhältnis
- Jugend- und Ausbildungsvertretung.

4.4 Ablauf der Ausbildung

Der Ausbildungsablauf ist im Wesentlichen durch die Ausbildungsrahmenpläne vorgegeben und unterteilt sich, wie eingangs beschrieben, in Theorie- und Praxisphasen. Eine gelungene Ausbildung ist von vielen weiteren Kriterien abhängig.

Oberstes Ziel ist es, eine gute Kommunikation zwischen Auszubildenden, Praxisanleitenden, Ausbildungsverantwortlichen und Interessenvertretungen herzustellen, aber auch zu verbessern. Dieser Wunsch ist insbesondere von den Praxisanleitenden jüngst formuliert worden.

Um die Kommunikation und hierbei insbesondere direkt und intensiver Neuerungen,

Veränderungsbedarfe zu besprechen, den gemeinsamen Erfahrungsaustausch und schließlich die praktische Begleitung der Auszubildenden zu verbessern, wurde das Praxisanleitenden-Treffen neu eingeführt. Das Treffen erfolgt einmal jährlich im Januar.

Darüber hinaus wurde bereits im Jahr 2019 die Quartalsabfrage eingeführt. Hierbei werden alle Auszubildenden/ Anwärterinnen und Anwärter regelmäßig (quartalsweise) per E-Mail kontaktiert, um ihnen somit in aktiver Ansprache die Möglichkeit zu geben, die Ausbildung durch konkrete Wünsche und Anregungen aktiv mitzugestalten. Es soll die stets vorzuziehende persönliche Kontaktaufnahme ergänzen. Die bisherigen Rückmeldungen erfolgen rege. Die inhaltliche Auswertung bietet einen mitunter schnelleren und breiter aufgestellten Blick auf generelle oder individuelle Optimierungsbedarfe.

Bereits in der Vergangenheit praktiziert, aber seit einigen Jahren intensiviert, erfolgt auch die Zusammenarbeit und der Austausch mit der Jugend- und Ausbildungsvertretung der Hansestadt Wismar.

Seit 2020 gibt es außerdem vermehrt zentrale Termine mit den Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärtern, bei denen Themen rund um die Ausbildung/das Studium besprochen werden und sich in erster Linie alle Auszubildenden besser kennenlernen und austauschen können. Sowohl bei der inhaltlichen als auch bei der terminlichen Ausgestaltung ist auch das aktive Mitwirken der Auszubildenden gefragt.

Des Weiteren sind regelmäßige Besuche der Ausbildungsleitung an den jeweiligen Praxiseinsatzorten vorgesehen, sodass eventuelle Probleme direkt vor Ort und ganz individuell besprochen werden können.

4.5 Übernahme als Grundsatz

Es ist das Ziel der Hansestadt Wismar, alle ausgebildeten Nachwuchskräfte nach dem erfolgreichen Abschluss in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Hierfür wurden bereits mit dem Stellenplan 2018/2019 die Voraussetzungen geschaffen. Zum Ende der Ausbildung können sich die Berufsstarter auf aktuelle Stellenausschreibungsverfahren bewerben. Sollte zum Abschluss der Ausbildung noch keine konkrete Stelle für die Auszubildende oder den Auszubildenden vorhanden sein, erfolgt die grundsätzliche Übernahme in ein für zwei Jahre befristetes Arbeitsverhältnis. In diesem Zeitraum befinden sich die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im sogenannten „Stellenpool“. Das hat den Vorteil, noch weitere Einsatzbereiche der Stadtverwaltung kennenlernen und sich weiterhin auf freiwerdende Stellen bewerben zu können.

Die Übernahme kann dabei nur bei Vorliegen aller rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen Anwendung finden. Bei im Einzelfall vorliegenden personenbedingten oder verhaltensbedingten Gründen (z.B. fehlende Teamfähigkeit, fehlende soziale Kompetenz, Abmahnungen, Unpünktlichkeit) kann von dem geltenden Übernahmegrundsatz abgewichen werden. Im Ergebnis trägt jede Auszubildende und jeder Auszubildender durch eine gute Leistung und ein gutes Verhalten aktiv zu einer Verbesserung der eigenen Übernahmemöglichkeiten bei.

5. Zusammenarbeit mit allen Beteiligten

Die übersichtlichen und klaren Strukturen in der Hansestadt Wismar ermöglichen und fördern eine direkte Kommunikation. Alle Beteiligten, dazu gehören die Auszubildenden/ Anwärterinnen und Anwärter, Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter, die Ausbildungs- und Personalverantwortlichen sowie die Jugend- und Ausbildungsvertretung und der Personalrat als Interessenvertretung, verfolgen das gleiche Ziel, eine gelungene Ausbildungskultur bei der Hansestadt Wismar zu leben und zu verfestigen. Es ist daher die Zielstellung und Aufgabe aller gleichermaßen, eine möglichst intensive Kommunikation zu praktizieren.

Die Ausbildung sowie deren Organisation sollen nach wie vor geprägt sein von gegenseitiger Unterstützung. Um das Erreichen dieses Ziel fortlaufend zu garantieren, besteht die gegenseitige Anforderung, Ideen direkt zu platzieren und Missstände mit größter Energie abzubauen.

6. Sicherung der Ausbildungsqualität:

Die Ausbildung kann nur Erfolg haben, in dem die vorhandenen Standards regelmäßig hinterfragt und bei Bedarf neu definiert werden. Ausgehend von einem Blick und der Beurteilung der Ist-Situation kann ein strategischer Plan für die Zukunft entwickelt werden. Kurzum: Einfachheit vor Komplexität.

Zwei wesentliche Varianten dienen dazu, dieses Ziel zu erreichen. Zum einen werden alle Beteiligten regelmäßig gebeten, die Qualität der Ausbildung zu beurteilen. Dazu dienen insbesondere die vorab beschriebenen Maßnahmen. Zum anderen können auch die erlangten Abschlussnoten im Vergleich zu Vorjahren Aussagekraft zu einer Verbesserung bzw. Verschlechterung der Gesamtsituation haben.

Im möglichen Maße sind alle Beteiligten gleichberechtigt und verpflichtet, ihre Mitbestimmung und Mitwirkung für geltend zu machen und so miteinander eine tolle Ausbildung für Nachwuchskräfte zu ermöglichen.

7. Und jetzt?

Du hast Interesse an einer Ausbildung oder an einem Praktikum? Du bist bereits Auszubildende oder Auszubildender in der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar und möchtest Deine Ausbildung aktiv mitgestalten? Oder aber gibt es Fragen rund um das Thema Ausbildung?

Nimm gern Kontakt auf!

Leiter des Amtes für Personal, Organisation und IT:

Michel Ohlerich Büro: Rathaus, Am Markt 1, Zimmer 227,
23966 Wismar
Telefon: 03841 251-1100
E-Mail: MOhlerich@wismar.de

Leiterin der Abt. Aus- und Fortbildung/Ausbildungsleiterin:

Jana Wellnitz Büro: Rathaus, Am Markt 1, Zimmer 208,
23966 Wismar
Telefon: 03841 251-1110
E-Mail: JWellnitz@wismar.de

**Deine Ausbildung!
Dein Wismar!
Deine Zukunft!**

Impressum:

Herausgeber: Hansestadt Wismar, Der Bürgermeister, Amt für Personal, Organisation und IT,
Am Markt, PF 1245, 23952 Wismar,

V. I. S. D. P.: Michel Ohlerich, Telefon: 03841 251-1100, E-Mail: MOhlerich@wismar.de

Foto auf der Titelseite: Alexander Rudolph

Die Vervielfältigungs- und Nutzungsrechte der hier veröffentlichten Fotos, Grafiken, und Texte liegen beim Herausgeber. Vervielfältigung nur mit schriftlicher Genehmigung des Urhebers.

Stand: Juli 2022




TOP
AUSBILDUNGSBETRIEB 2021
Industrie- und Handelskammer zu Schwerin


HANSESTADT
wismar
WIRTSCHAFT - WISSENSCHAFT
WELTERBE und MEER


TOP
AUSBILDUNGSBETRIEB 2022
Industrie- und Handelskammer zu Schwerin