

„Ich sehe mich als Missionarin für das Thema Diversity.“

FLORA IVANOVA ▶ DGFP mbH



# Trendsetter in Sachen Diversity Management

Wer dem spröden Begriff Diversity Management ein Gesicht und einen Namen geben will, sollte **Flora Ivanova** kennenlernen. Bei der DGFP mbH in Düsseldorf ist die 33-jährige Bulgarin zuständig für firmenindividuelle Trainings und Finanzcontrolling. Vor allem aber ist sie Expertin, Beraterin und Trainerin für Diversity Management.

Unter Diversity Management versteht man den konstruktiven Umgang mit sozialer und individueller Verschiedenartigkeit zum Nutzen des einzelnen Beschäftigten, aber auch zum Nutzen des Unternehmens und der gesamten Belegschaft. Mit anderen Worten: Die Arbeitswelt wird bunter und facettenreicher; es geht darum, dies nicht als Problem, sondern als Chance zu begreifen.

Genau das hat Flora Ivanova getan. Der Erfolg ist ihr jedoch keinesfalls in den Schoß gefallen. „Ich war elf Jahre alt, als in Bulgarien die Wende kam und alle Gewissheiten und Wurzeln wegbrachen“, sagt sie. Dieser Umbruch in ihrer Kindheit hat sie nicht geschwächt, sondern gestärkt: Mit Unsicherheiten, so beobachtet sie, kann sie bis heute besser umgehen als die meisten Deutschen. Den ersten Kontakt mit ihrer Wahlheimat hatte die junge Bulgarin als Studentin. Sie kam nach Bochum, studierte Wirtschaftswissenschaften – und blieb. Sprachprobleme gab es nicht, schließlich hatte sie in ihrer Heimatstadt Montana (früher Michaylowgrad) ein Gymnasium mit deutschsprachigem Unterricht besucht.

## FRÜHER KONTAKT ZUR DGFP

Über das Fach Personalcontrolling kam Flora Ivanova frühzeitig in Kontakt zur DGFP und stieg dort neben dem Studium zunächst als Praktikantin ein. Das Praktikum wurde verlängert und mündete schließlich in einen Teilzeitjob. Daneben setzte sie ihr Studium fort und bereitete sich auf das Diplom vor. Bereits zu dieser Zeit hatte sie ihr Thema gefunden: Diversity Management. Noch heute ist sie stolz darauf, im Jahr 2001 „die allererste empirische Studie zur ökonomischen Relevanz von Diversity Management in Deutschland“ durchgeführt zu haben, zu einer Zeit, als das Thema sowohl im Personalmanagement als auch in der Wirtschaftswissenschaft keinen besonders hohen Stellenwert hatte und der Begriff noch ziemlich unbekannt war.

Bernd Kosub, Ausgabe 7/2011  
 Margit Geiger, Ausgabe 6/2011  
 Ingo Fischer, Ausgabe 4/2011  
 Frauke-C. Weidemann, Ausgabe 3/2011  
 Volker Nürnberg, Ausgabe 1/2011  
 Rajan R. Malaviya, Ausgabe 12/2010  
 Peter Friederichs, Ausgabe 11/2010  
 Zum Nachlesen: [www.dgfp.de/recherche](http://www.dgfp.de/recherche)



mich als Missionarin für das Thema.“ Akribisch bereitet sie sich auf ihre Veranstaltungen vor, informiert sich über die Auftraggeber und Teilnehmer. Doch sie weiß, dass sie mehr als trockene Fakten bieten muss. Neben dem klassischen Vortragsformat setzt sie gern auf Rollenspiele. Spontanes Eingehen auf die Situation, Improvisieren und Agieren vor Publikum – das liegt ihr. Ihre Herkunft und ihr leichter Akzent machen sie authentisch.

„Als junge Frau mit ausländischer Herkunft kann ich in meinen Trainings mit einer Prise Ironie vorherrschende Vorurteile aufzeigen, als Wirtschaftswissenschaftlerin kann ich die ökonomische Relevanz des Themas überzeugend vertreten“, sagt sie. „Ich versuche oft, die Meta-Ebene zu verlassen, um mit sehr konkreten Dialogen zum Beispiel das Thema ‚Altersgemischte Teams erfolgreich führen‘ zu bearbeiten.“ So wird Diversity Management erfahrbar, weckt Interesse und löst Emotionen aus. Die Erfolge sprechen für sich: Mehrere Unternehmen, die Flora Ivanova begleitet hat, wurden für ihr exzellentes Diversity Management ausgezeichnet.

## HOHES MASS AN FLEXIBILITÄT

Wie entgeht sie der Gefahr, in Routine zu verfallen? „Bei der DGFP gibt es keine Routine“, lacht sie. Alle sind bis zu einem gewissen Grad mit allem befasst. An ihrem Arbeitgeber schätzt sie besonders, dass er hohe persönliche Flexibilität zulässt und Diversity Management nicht nur propagiert, sondern im eigenen Haus praktiziert. Neben dem recht hohen Anteil an Frauen in Führungspositionen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund zeichnet die DGFP eine vollständige Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit aus: Alle Mitarbeiter können einen Telearbeitsplatz nutzen und entscheiden selbst, wo sie arbeiten; es gibt Vertrauensarbeitszeit. Ein nachahmenswertes Beispiel, findet Flora Ivanova: „Unternehmen können über flexible Arbeitsmodelle gute Leute gewinnen und binden, auch wenn sie keine Spitzengehälter zahlen.“ ●

sob

Das hat sich inzwischen geändert: „Diversity Management ist heute kein Fremdwort mehr – die Sensibilität ist da.“ Nach wie vor geht es jedoch darum, die betriebswirtschaftliche Relevanz aufzuzeigen, und nach wie vor sei auch mit Widerständen und Ängsten bei der Entwicklung der Unternehmen hin zu mehr Vielfalt zu rechnen, besonders in der älteren Generation.

## IMPROVISIEREN UND AGIEREN

Mit ihrem theoretischen Rüstzeug und ihrer praktischen Erfahrung entwickelte sich Flora Ivanova schnell zur Fachfrau der DGFP für Diversity Management: „Ich sehe