

תבור אנושי השתתף בועדת ניהול צוות רב תרבותי שיזם הפורום ושהתכנסה באפריל 2012 ומסר במליאה דיווח מהוועדה. אנושי הקדים וסיפר כי דלויט, חברת ראיית חשבון ויעוץ ובה כמעט 1000 עובדים, היא חלק מחברה גלובלית ולכך השפעה מכרעת על תחום השונות בחברה. החברה בנתה תכנית בנושא הגיוון לפני כ- 5 שנים והתוצאות לא אחרו להגיע.

במצב הגיוס של רואי חשבון בישראל שבו היצע עצום של סטודנטים מסיימי תואר, יכולה דלויט להסתפק בגיוס משניים או שלושה המוסדות האקדמיים המובילים, אולם זהו לא התהליך בו בחרה החברה.

בדלויט מקצים אחוזים כדי ליצור את המגוון- לאוכלוסייה החרדית, ליוצאי אתיופיה, ולערבים (לנשים כבר לא מקצים כי אין צורך לגוון). דלויט נמצאת במגמת גידול בכל שלוש האוכלוסיות. אוכלוסיית החרדים בדלויט גדלה בהתמדה והם שותפים בצוותים קיימים ואינם מבודדים, מה שמשפיע משמעותית על הצלחת התהליך.

בתהליך הגיוון שעוברת דלויט נתקלים באתגרים ושואפים לשיפור ומכאן החיבור לוועדה על ניהול צוות רב תרבותי שהתמקדה בתפקיד המנהל בצוות רב תרבותי. "צריך שהמנהל יפעל במציאות בה הנושא נתפס כחשוב ברמת הארגון", אומר אנושי; "אסור שזה יהיה פלקט על הקיר אלא יש לפעול כל הזמן בהתאם לערכים אלה. אז קל יותר להתמודד עם המורכבות שמביא עמו התפקיד".

נושא חשוב נוסף הוא הכלים שיש לנקלטים בארגון והתמיכה בהם. אם גיוון הוא חלק מהתרבות הארגונית, יש להבין שלא כל אחד יכול ליישר קו' וחלק מהיופי זה לקבל את השונות, בדרך זו גם מרוויחים משמירת הערכים הנוספים שמביא העובד החדש מהתרבות שלו. ולגבי נושא הצוות עצמו - הצלחה תלויה במי שמנהל את הצוות. הצוות צריך להתנהל ביתר רגישות, צריכה להתבצע הכנת צוות לקליטה וליווי מותאם לנקלט. נדרשת מודעות, בקרה מתמדת על התהליך ולמידה מטעויות. נדרש גם לייצר תהליכים בצוות כדי שלכולם תהיה התפיסה שגיוון הוא חשוב למרות הקשיים ש הוא מציב.