



# H:DEI

Hassler: Designing for Equity and Inclusion

## GEGENWÄRTIGE BESCHÄFTIGUNG

### H:DEI (Diversity Trainer & Designer für Inklusion)

Freiberuflich, Hamburg (2023.06 - heute)

### Dozent für Design (Hochschule Macromedia)

Freiberuflich, Hamburg (2024.03 - heute)

## KOMPETENZEN

- Nutzer orientierte analyse komplexer Systeme (gesellschaftlich und technologisch)
- Servant Leadership u. Leadership in horizontalen Strukturen
- Diversity & Inclusion Beratung und Coaching
- Nutzer zentrierte, Inclusive und Humanity Centered Designprinzipien
- Responsible / Ethical Tech Prinzipien anwenden
- Leitung und Durchführung von UX in cross functional agilen Product Teams
- Diversity & Inclusion Strategien für Personal Führung, Recruiting und Leadership
- Co-Design & andere partizipatorische Prozesse

## H:DEI Kundenauswahl:



| BertelsmannStiftung



Ministerium für  
Kultur und Wissenschaft  
des Landes Nordrhein-Westfalen

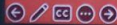




## Identität

[engl. *identity*; lat. *idem* der] beschreibt die Art und Weise, wie Menschen sich selbst aus ihrer biografischen Entwicklung (Biografie) heraus in der ständigen Auseinandersetzung mit ihrer sozialen Umwelt wahrnehmen und verstehen.

<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/identitaet>



## Mögliche Kurs Inhalte

Es folgt eine Auswahl von Workshops, die helfen Diskriminierungsfreie Organisationen und Förderung von Vielfalt zu unterstützen.

## WAS IST DIVERSITY?

Ein Blick in die volle Bandbreite menschlicher Vielfalt. Eine Grundausbildung zum Thema Diversität ist für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, da sie ein inklusives und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld fördert. Indem Unternehmen ihren Mitarbeitern ein Verständnis für Vielfalt vermitteln, können sie eine Kultur fördern, die Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, einschließlich Rasse, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter usw., wertschätzt und respektiert.

## Mögliche Inhalte des Trainings

- Informationen über demographische Zusammensetzung der Deutschen Gesellschaft
- Wichtigkeit von Diversität für Unternehmen
- Überblick über benachteiligte Gruppen
- Intersektionalität

## Nach dem Training

werden Sie die gesellschaftliche Vielfalt besser verstehen und in der Lage sein, allumfassende Schritte zu unternehmen, um ein diverses Umfeld zu schaffen.

## ANTI BIAS TRAINING

trägt dazu bei, Arbeitsplätze inklusiver zu gestalten. Unbewusste Vorurteile sind oft tief verwurzelt und können zu unbeabsichtigter Diskriminierung bei Einstellung, Beförderung und alltäglichen Interaktionen führen. Durch die Sensibilisierung für diese Vorurteile und die Bereitstellung von Tools zu deren Minderung können Mitarbeiter lernen, objektivere Entscheidungen zu treffen und einen gerechteren Arbeitsplatz zu schaffen.

## Mögliche Inhalte des Trainings

- Mechanismen von Biases verstehen
- Aufmerksam für die eigenen Biases erhalten
- Was Stereotypen sind und sie herkommen
- Reduktion der Risiken nach Vorurteilen zu handeln

## Nach dem Training

werden Sie in der Lage sein ihre Vorurteile zu erkennen und zu reflektieren. Blinde Flecken in ihrem Verhalten zu erkennen und zu kompensieren. Werkzeuge besitzen, um selbstwirksam weiter an ihren Biases zu arbeiten.

## CRITICAL WHITENESS

Das Training zum kritischen Weißsein zielt darauf ab, die soziale Konstruktion des Weißseins, seinen historischen Kontext und seinen allgegenwärtigen Einfluss auf Macht- und Privilegien aufzudecken. Durch die Teilnahme an dieser Schulung möchten wir ein tieferes Bewusstsein dafür fördern, wie Weißsein in der Gesellschaft funktioniert und wie sie sich mit anderen Formen der Unterdrückung überschneidet.

### Mögliche Inhalte des Trainings

- Exploration von weißer Identität
- Selbstreflektion
- Historische Hintergründe
- White Gaze Theory
- White Supremacy Culture am Arbeitsplatz
- Anti-Rassismus
- Allyship

### Nach dem Training

werden Sie Weißsein als identitäts politische Kategorie verstehen, wo die Ursprünge liegen und wie diese mit gegenwärtigen Machtverhältnissen interagieren. In der Lage sein die damit verbundenen Privilegien zu reflektieren und erste Schritte zu unternehmen, das Konzept zu dekonstruieren.

## ALLYSHIP TRAINING

Unter Allyship versteht man die Praxis der aktiven Unterstützung und Fürsprache für marginalisierte Personen, von denen, die in der Gesellschaft Privilegien genießen. In diesem Training untersuchen wir die Bedeutung von Verbündeten bei der Förderung von Inklusivität und Gerechtigkeit, besonders im Arbeitskontext..

### Mögliche Inhalte des Trainings

- Systemische Diskriminierung
- Privilegien und Positionierung
- Praktische Anwendungsbeispiele
- Solidarität

### Nach dem Training

besitzen Sie ein tieferes Verständnis zum Thema Diskriminierung. Wer davon betroffen ist und auf welche Weise sich dies äußert. Sie werden in der Lage sein, Privilegien und Diskriminierungsmerkmale in sich und anderen zu erkennen und das Handwerkszeug haben, entsprechend auf kritische Situationen zu reagieren

## POWER & PRIVILEGE

Unsere Chancen in der Gesellschaft Erfolg zu haben wird von verschiedenen Faktoren begünstigt oder beeinträchtigt, auf die wir keinen Einfluss haben. Sich über die eigene Rolle bewusst zu werden und davon Verantwortungen für Andere abzuleiten, ist ein wichtiger Schritt um wirksam eine Inklusiv Kultur zu erschaffen

### Mögliche Inhalte des Trainings

- Privilegien erkennen und verstehen
- Gesellschaftliche Machtgefälle
- Systemische Diskriminierung
- Intersektionalität
- Allyship
- Kritische Maskulinität

### Nach dem Training

Werden Sie verstehen, welche gesellschaftlichen Systeme Ihren Alltag prägen und dadurch in der Lage sein, zu verstehen, wann Sie auf mögliche Diskriminierung acht geben sollten und wann Sie in einer guten Position sind, diskriminierten Menschen zu helfen.

## ANTI-RASSISMUS TRAINING

Menschen, die sich in Deutschland sichtbar, durch ihren Namen oder ihre Herkunftsgeschichte, von der weißen Mehrheit abheben, erfahren Diskriminierung in mannigfaltigen direkten oder indirekten Formen. Trotzdem fehlen vielen Nicht-Betroffenen (und manchen Betroffenen) die Werkzeuge, einen hilfreichen Umgang mit dem, für viele sehr unangenehmen, Thema Rassismus zu finden.

### Mögliche Inhalte des Trainings

- Historischen Kontext des Rassismus verstehen
- Diskriminierung und Microaggression
- Ingroup / outgroup verstehen
- Rassismus im Alltag entgegenwirken
- Empowerment (für von Rassismus betroffene)

### Nach dem Training

besitzen Sie ein tieferes Verständnis zum Thema Rassismus in Deutschland. Wer davon betroffen ist und auf welche Weise sich dies äußert. Sie werden in der Lage sein, Rassismus in sich und anderen zu erkennen und das Handwerkszeug haben, etwas dagegen zu unternehmen.

## INCLUSIVE LEADERSHIP

Ein inklusives Umfeld kann nur durch fokussierte Leadership Bemühungen entstehen. Dazu braucht es nicht nur den Willen und die Mittel, um eine Organisation diverser zu gestalten, sondern auch ein Bewusstsein für die besonderen Herausforderungen und Verantwortungen, welchen Leadern in diesem Rahmen zufallen. Es empfiehlt sich, dies als Ergänzung anderer Modulen zu buchen, welche die Grundlagen von DEI erläutern.

### Mögliche Inhalte des Trainings

- Servant Leadership
- Lending Privilege
- Allyship
- Empowerment (für Leader mit marginalisierten Hintergrund)

### Nach dem Training

Werden Sie in der Lage sein, Ihre Rolle als Führungskraft in einer diversen Organisation bewusster zu nutzen, um die besonderen Herausforderungen, zu erkennen, zu adressieren und MitarbeiterInnen mit marginalisierten Hintergründen besser zu unterstützen und fördern.

## INKLUSIVE PRODUKT ENTWICKLUNG

### Mögliche Inhalte der Beratung

- Expert Review eines bestehenden Produkts
- Responsible Tech Workshops
- DEI Schulung mit Fokus auf Produkt-Teams
- Blindspot Analyse
- Inklusive Ideation
- Equitable & Universal Design Expertise
- Accessibility

### Durch die Beratung

werden Sie und Ihr Produkt Team auf sichere Bahnen gelenkt, was die Betrachtung von Themen rund um Inclusion, unbeabsichtigte negative Konsequenzen für marginalisierte Gruppen, Bias im Design anbelangt, um sicher zu gehen, dass Ihre Lösungen diskriminierungsfrei an den Markt gelangen und für eine möglichst breite Benutzergruppe zur Verfügung steht.

# CHRISTOPH HASSLER

Designer für Equity und Inclusion

WARUM TEAMS ÜBER KRITISCHES WEISSSEIN  
SPRECHEN SOLLTEN

Es geht nicht nur darum,  
*nicht rassistisch zu sein,*  
sondern *antirassistisch.*  
Der Unterschied  
zwischen diesen beiden  
Dingen fängt beim  
Bewusstsein an.

– Christoph Hassler,  
Diversity-Berater und Designer

Neu Narrative #19



## FREELANCE @ H:DEI

### PUBLIC SPEAKING (Auswahl)

Social Developers Club: Intersectionality  
beyond the buzzword

ContainerDays Meetup: Can Robots be Racist?  
Re:Publica: White Supremacy Culture in  
professional Spaces.

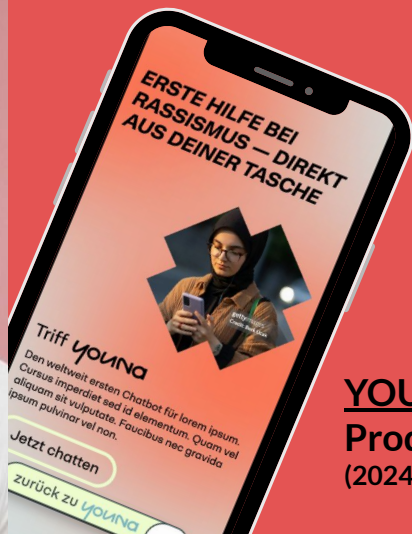
12Min.me: De-Colonize Colortheory

Code.Talks & Re:Publica + Reeperbahn Festival:  
Designing for Vulnerable Groups

Modulr: Du bist nicht deine Nutzer\*Innen, aber  
wer bist du?

REEPERBAHN FESTIVAL  
DEEP DIVE

YouTube: [Decolonize Tech](#)



**YOUNA**  
Product Lead  
(2024-2025)

## Decolonize Tech – How to design for all



Christoph Hassler

YouTube: [re:publica 2024](#)





**H:DEI**

Hassler Designing for Equity and Inclusion

# Christoph Hassler

(born. 27.07.1981)

---

## contact

### E-Mail

[Christoph@hasslerdei.com](mailto:Christoph@hasslerdei.com)

### Phone

+49 15140416703

### Address

Dithmarscher Str, 43, Hamburg, 22049

### Homepage

<https://www.hasslerdei.com/>

---

## Social Media

### LinkedIn

<https://www.linkedin.com/in/christophhassler/>

### Instagram

[https://www.instagram.com/hassler\\_dei/](https://www.instagram.com/hassler_dei/)