



awaris

2025 IMPACT REPORT

Wir setzen uns leidenschaftlich für menschliche Resilienz ein und sind überzeugt, dass der Aufbau resilienter Kulturen nicht nur möglich, sondern essenziell ist. Im Jahr 2025 haben wir gemeinsam mit unseren Kund:innen, Partner:innen und der weiteren Community daran gearbeitet, Ansätze zu skalieren, die die menschliche Resilienz stärken. Dieser Fokus basiert auf dem, was wir immer wieder beobachten und hören: das wachsende Verständnis, dass Resilienz kein „nettes Extra“ ist, sondern eine entscheidende Fähigkeit – die es Einzelpersonen, Teams und Organisationen ermöglicht, gesund zu bleiben, sich anzupassen und in unsicheren Zeiten zu führen.

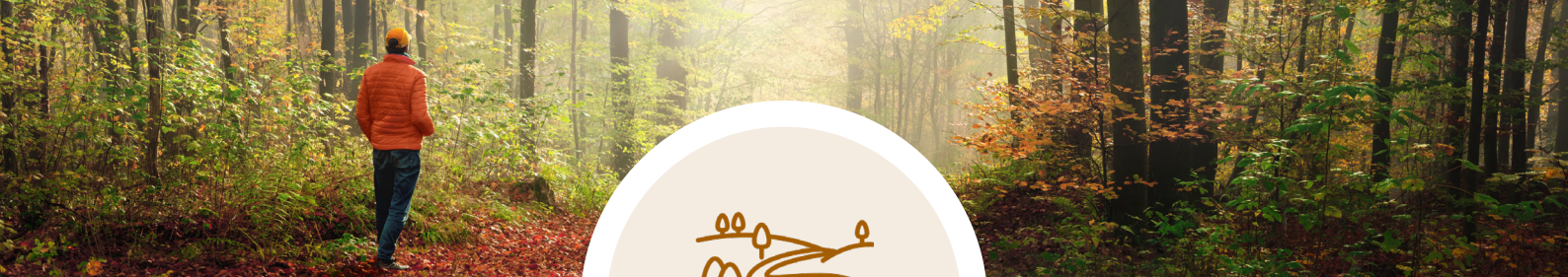
Wir möchten einige der Highlights unserer Arbeit teilen und zugleich unsere Eindrücke und Erfahrungen weitergeben.



Mit herzlichen Grüßen

Liane Stephan & Chris Tamdjidi

Gründer, Awaris



REFLEXIONEN: WAS WIR GELERNT HABEN

Führung: Wir sehen weiterhin, welchen starken Einfluss Resilienz von Führungskräften auf Teams und Organisationen hat. Im Rahmen unserer Programme zu Führungskräfteentwicklung und Resilienz haben wir im vergangenen Jahr mit über 200 Führungskräften gearbeitet. Dabei zeigte sich: Wenn Führungskräfte bewusst daran arbeiten, ihre eigene Resilienz zu stärken, sind sie gleichzeitig bereit, dieses Wissen an ihre Teams weiterzugeben und es in ihrer Organisation zu fördern. Es wird zur Selbstverständlichkeit.

Fähigkeitenbasiert: Wir stellten außerdem fest, dass der Fokus auf zentrale menschliche Fähigkeiten und deren Verbindung zu Resilienz, Stress, Lernen und Produktivität entscheidend ist. Menschenzentrierte Fähigkeiten werden also nicht nur diskutiert – sie sind messbar und tragen aktiv zu den Zielen der Organisation bei. Bei komplexer Arbeit und Aufgaben, die intensive Zusammenarbeit erfordern, können Resilienzfähigkeiten Stress um über 30 % reduzieren und Innovation sowie selbstwahrgenommene Produktivität um mehr als 15 % steigern.

Tiefgehende Einblicke: Die Physiologie lügt nicht. In den letzten drei Jahren haben wir mit über 500 Personen Firstbeat-HRV-Messungen durchgeführt – und sind weiterhin überrascht, was die Daten zeigen und wie sie Veränderungen von Gewohnheiten unterstützen. Häufige Herausforderungen bleiben Schlafmangel sowie die Aufrechterhaltung von Fokus und konzentrierter Arbeit. Für Gruppen mit den schlechtesten Werten konnten wir signifikante Veränderungen in Gewohnheiten und Resilienz bewirken, was auf eine mögliche Verlängerung der gesunden Lebensspanne um zwischen 2 bis 4 Jahre hindeutet. Den Einfluss auf Lebensdauer und Gesundheit zu betrachten, ermöglicht tiefere und sinnvollere Diskussionen über unser Leben und Arbeiten.

Reflexionen vom Inner Green Deal: Der Inner Green Deal (IGD) ist unser NGO-Partner, der das Awaris-Resilienzmodell in zweckorientierte Projekte einbringt. 2025 führte IGD gemeinsam mit einer wachsenden Gemeinschaft aus NGOs sowie EU- und UN-Institutionen Programme zu Resilienz und innerer Entwicklung durch.

Ein wiederkehrendes Muster zeigte sich: Während Mitgefühl für andere hoch war, war das Mitgefühl sich selbst gegenüber deutlich geringer. Etwa 80 % der Teilnehmenden gaben an, häufig oder immer andere zu unterstützen, während nur 42 % geduldig mit sich selbst waren – und nur 21 % fühlten, dass sie sich in schwierigen Zeiten die nötige Fürsorge geben. Konkrete Resilienzfähigkeiten stärken nicht nur die Menschen, sondern auch ihre Mission. In 2025 spielte IGD eine wichtige Rolle im wachsenden Momentum rund um innere Entwicklung als Hebel für sozialen Wandel. Im Oktober des selben Jahres war es Teil des zentralen Teams beim Inner Development Goals Summit in Stockholm.



INNOVATION: WAS WIR BEIGETRAGEN HABEN

Awaris-Resilienzmodell: Wir entwickeln unser Resilienzmodell kontinuierlich weiter – basierend auf den Daten, die wir erheben. Zentrale Trends in unseren Daten bestätigen spezifische Stressmuster, darunter auch prägende Herausforderungen für die Gen Z und für Frauen im Berufsleben. Im Durchschnitt tragen Frauen, besonders zwischen 35 und 55 Jahren, eine deutlich höhere Stresslast. Unser Resilienz Screening hilft uns zu erkennen, welche Fähigkeiten diesen Gruppen am meisten nützen und ihr Lernen gezielt zu unterstützen.

Erkenntnisse auf Abteilungsebene: Wir sehen zunehmend, dass verschiedene Rollen und Funktionen spezifische Stressoren haben. Gemeinsame Vereinbarungen zu Team- oder Abteilungsgewohnheiten sind ein wirkungsvoller Weg, Resilienz in den Arbeitsalltag zu verankern. Dieser Fokus erlaubt es uns zudem, gleichzeitig über 500 Personen zu erreichen und ist entscheidend, um resilienten Kulturwandel zu skalieren und nachhaltig zu verankern.

Auszeichnungen: Unsere Resilienz Akademie erhielt den Preis Best Global Wellbeing Programme bei den 2025 This Can Happen Awards in Großbritannien. Das Panel hob die wissenschaftliche Fundierung, die breite Anwendbarkeit, die Skalierbarkeit auf über 1.000 Personen, die individuelle Screening- und Entwicklungswege für Teilnehmende sowie die nachhaltige Wirkung über bloßes Bewusstsein hinaus hervor.

All dies wäre ohne die kontinuierliche Innovationskraft und das Vertrauen unseres ersten Kunden und Kooperationspartners Schaeffler nicht möglich gewesen. Wir sind dankbar für diese Partnerschaft, die es der Resilienz Akademie erlaubt, Jahr für Jahr verfeinert, skaliert und gestärkt zu werden.

Unser Buch: Unser Buch *Die Resilienz Revolution* wurde ins Französische übersetzt und erhielt 2025 mehrere Auszeichnungen, darunter die Goody Business Book Awards, die International Book Awards und die Axiom Book Awards.

Langfristige Wirkung: Unsere langjährige Partnerschaft mit HSBC wurde 2025 durch eine Langzeitstudie zur nachhaltigen Wirkung von Achtsamkeitsinterventionen fortgeführt. Mehr als 500 Personen nahmen teil und reflektierten ihre Trainingserfahrungen über einen längeren Zeitraum. Die Ergebnisse sind eindeutig: Das Mindfulness Curriculum, durchgeführt von unseren Trainer:innen oder HSBC-Champions, reduzierte den Stress langfristig um 21%. Teilnehmende mit regelmäßiger Praxis erzielten eine anhaltende Reduktion von 31%, während auch ohne kontinuierliche Praxis eine positive Verringerung von 14% bestehen blieb.

Diese Arbeit unterstreicht unser Engagement für evidenzbasierte Praxis und vertieft unser Verständnis dafür, was nachhaltige Verhaltensänderung langfristig wirksam macht.



REICHWEITE: WEN WIR UNTERSTÜTZT HABEN

Projekte: 2025 haben wir über 390 Projekte für mehr als 60 Kund:innen in neun Sprachen durchgeführt. Die Projekte reichten von einzelnen Workshops bis zu umfangreichen Programmen über mehrere Länder und Sprachen hinweg.

Politische Institutionen: Im Laufe des Jahres setzten wir unsere Arbeit zur Unterstützung von Politiker:innen, Mitarbeitenden und Teams in politischen Institutionen fort. Dazu gehörte der Start eines neuen EU-weiten Vertrags und die Partnerschaft mit Greenhouse, die alle 54 EU-Institutionen unterstützt. Diese Zusammenarbeit erweitert unsere Arbeit im öffentlichen Sektor, wo resiliente Systeme und Führung besonders wichtig sind.



COMMUNITY: WER DAS MÖGLICH GEMACHT HAT

Trainer:innen: Unser globales Netzwerk von über 70 Trainer:innen bildet das Herzstück unserer Arbeit mit Kund:innen. Als Gemeinschaft glauben wir: „Der Erfolg einer Intervention hängt vom inneren Zustand derjenigen ab, die sie durchführen.“ Deshalb treffen wir uns regelmäßig, reflektieren und entwickeln gemeinsam neue Fähigkeiten.

Unsere Partner:innen: Veränderung in großem Maßstab gelingt nur durch Partnerschaften. Wir arbeiten eng mit unserem NGO-Partner Inner Green Deal, unserem EU-Partner Greenhouse, unserem Physiologie-Partner Firstbeat und unseren Kund:innen zusammen. Oft zeigt sich, dass wirklicher Impact nicht allein durch Programme entsteht, sondern durch die Fürsorge, Kompetenz und das Engagement, das unsere Partner:innen in die gemeinsame Arbeit einbringen.



DANKE

Zum Abschluss möchten wir allen in der Awaris-Community unseren tiefen Dank aussprechen – von jeder einzelnen Trainerin und jedem einzelnen Trainer bis hin zu unseren geschätzten Partner:innen. Wir sind sehr dankbar, diesen Weg gemeinsam zu gehen, und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit im Jahr 2026.



HQ-Team an unserem Winter-Team-Day



Kurz nachdem wir den This Can Happen Award gewonnen haben

EINE AUSWAHL UNSERER STARKEN PARTNERSCHAFTEN AUS 2025:



SCHAEFFLER

greenhouse



e.on

BOSCH