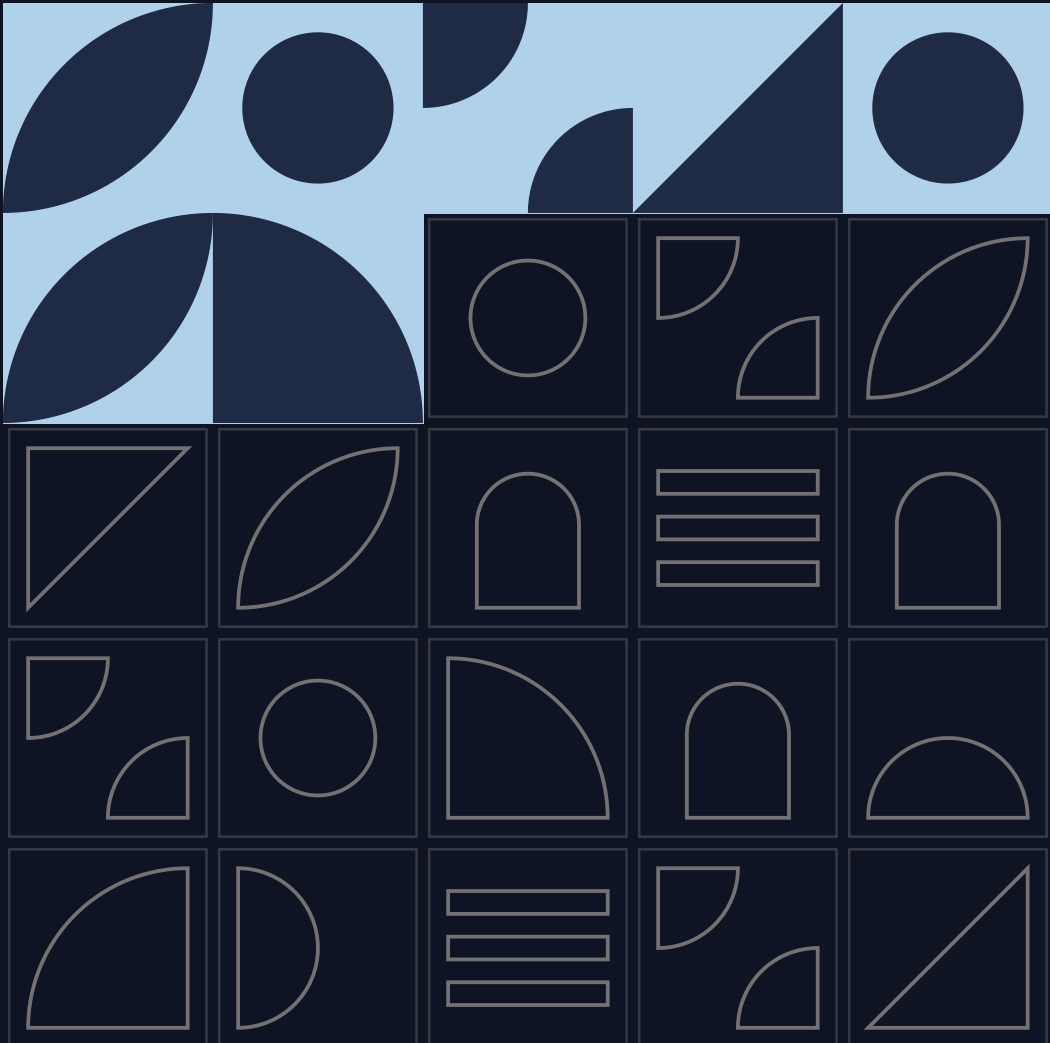


भारत में 28% कर्मचारी कल अकेले रहे – हाइब्रिड ऑफ़िस की खामोशी

रिसर्च पेपर

Alone Together on Teams Calls

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेड रिज़ल्ट्स कोच



भारत में 28% कर्मचारी कल अकेले रहे – हाइब्रिड ऑफ़िस की खामोशी

रिसर्च पेपर

Alone Together on Teams Calls

भारत के हाइब्रिड ऑफ़िस में अकेलापन, और बनाकर लाया गया हल: अच्छी खबर पर साथ देना, थैंक-यू भेजना और शुभकामना राउंड – छह हफ़्ते की टीम प्रैक्टिस।

इस पेपर में

- 01 Executive summary / संक्षेप
- 02 The problem in India / भारत में समस्या
- 03 Why current approaches fail / आज के तरीके क्यों चूकते हैं
- 04 The emotional-fitness model applied / इमोशनल फ़िटनेस मॉडल
- 05 The six-week team calendar / छह हफ़्ते का टीम कैलेंडर

- 06 Measurement / नाप
- 07 Implementation / अमल
- 08 One-page checklist the reader can run this week / इस हफ़्ते चलने वाली एक पन्ने की सूची
- 09 FAQ
- 10 References

लेखक

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट कोच

प्रकाशित

हिंदी संस्करण • emotionapp.in/research/alone-together-on-teams-calls

01

Executive summary / संक्षेप

भारत में 28 फ़ीसदी कर्मचारी कल दिन का बड़ा हिस्सा अकेले रहे। यह आंकड़ा दुनिया से छह पॉइंट ऊपर है। कनेक्शन रेप्स (Connection reps) — ऐसी प्रैक्टिस जो जान-बूझकर दूसरे इंसान तक पहुंचे — वही चीज़ लौटाते हैं जो ऑफ़िस फ़्लोर मुफ़्त में देता था।

भारत में हाइब्रिड काम मूड नहीं है। यह बनावट है। बेंगलुरु की एक नई एनालिस्ट कैटीन की लाइन में फ़ाइनेंस लीड से मिल जाती थी। लिफ़्ट में किसी प्रोजेक्ट की बात सुन लेती थी। सामने वाली डेस्क से कोई सिर हिलाकर हाय कह देता था। कोई पॉलिसी यह हल्का जुड़ाव नहीं बनाती थी। बैज रीडर के साथ वह जुड़ाव चला गया। अब उसका हफ़्ता म्यूट बटनों का कैलेंडर है।

एक फ़ील्ड स्टडी में 672 कर्मचारी थे। ऑफ़िस का अकेलापन काम का स्तर गिराता दिखा। लोग कम पास आने लायक लगे। कंपनी से लगाव भी घटा। अच्छी खबर लोग ज़्यादातर दिन बताते ही हैं। टीम अगर डिज़ाइन न करे तो उस खबर पर जोश नहीं आता। थैंक-यू भेजने वाला झिझक सोचता है। पाने वाला गर्माहट बताता है।

यह पेपर भारत की हाइब्रिड टीमों के जुड़ाव को गिनने लायक प्रैक्टिस मानता है। छह हफ़्ते का प्रोटोकॉल है। मर्जी से जुड़ें। नाम हैं Match the Firecracker, The Thank-You Ambush, Warm-Wishes Rounds, Build Your Home Base और Comeback On the Record। नाप एक ही है। ऐसे रेप्स जो दूसरे इंसान तक पहुंचे। कंपनी गिनती देखती है। स्ट्रीक देखती है। शब्दों की चौड़ाई देखती है। हिस्सेदारी देखती है। मन की बात नहीं देखती। रीति मर्जी की है। कोई निजी भाव बताने को नहीं कहा जाता।

02

The problem in India / भारत में समस्या

Workplace loneliness
hybrid work,
measured

Gallup की State of the Global Workplace: 2026 Report ने काम करने वाले बड़ों से सीधा सवाल पूछा। क्या कल दिन का बड़ा हिस्सा अकेले गुज़रा? भारत में 28 फ़ीसदी ने हां कहा। साउथ एशिया का आंकड़ा भी वही था। दुनिया का आंकड़ा 22 फ़ीसदी था। भारत में रोज़ उदासी 36 फ़ीसदी रही। दुनिया में 23 फ़ीसदी। तरक्की का अहसास भारत में 17 फ़ीसदी रहा। दुनिया में 34 फ़ीसदी। भारत में जुड़ाव 23 फ़ीसदी पर था।

यही भारत का आंकड़ा है। यह क्लिनिक का स्कोर नहीं है। यह कल वाला सवाल है। काम करने वाले बड़ों से पूछा गया। CHRO इसे स्लाइड पर रख सकता है।

काम की जगह अब भी फर्क करती है। फासला घटा है। Gallup के 2024 के वैश्विक आंकड़े में साफ़ तुलना है। पूरा रिमोट 25 फ़ीसदी रोज़ अकेला। हाइब्रिड 21 फ़ीसदी। ऑफ़िस 16 फ़ीसदी। 2026 के वैश्विक आंकड़े में पूरा रिमोट और हाइब्रिड दोनों 24 फ़ीसदी पर आए। ऑफ़िस में रिमोट-काबिल स्टाफ़ 18 फ़ीसदी पर रहा। युवा थोड़े ज़्यादा अकेले रहे। बेरोजगारी और भारी है। काम खुद बचाव है। बिना जुड़ाव वाला काम बचाव नहीं है।

भारत का दूसरा आंकड़ा अलग सवाल से आया। Compass Group India ने Mintel के साथ Power of Socialisation स्टडी की। भारत में 2,000 लोग पूछे गए। कुल सैंपल 37,000 था। 21 देश थे। आधे भारतीय कर्मचारियों ने कहा वे ऑफ़िस में अकेले या कटे हुए हैं। Gallup एक दिन नापता है। Compass ऑफ़िस की हालत नापता है। दोनों को अलग पंक्ति में रखें। औसत न निकालें।

Hybrid is common. Connection is not. / हाइब्रिड आम है। जुड़ाव नहीं।

भारतीय प्रोफ़ेशनल सर्विस और टेक में हाइब्रिड अब प्रयोग नहीं रहा। ADP Research की People at Work 2025 नोट के भारत आंकड़े यह हैं। रोज़ ऑफ़िस 50 फ़ीसदी। हाइब्रिड 36 फ़ीसदी। रिमोट 14 फ़ीसदी। जुड़ाव 19 फ़ीसदी रह गया। एक साल पहले 24 फ़ीसदी था। हाइब्रिड स्टाफ़ 19 फ़ीसदी जुड़ा। रिमोट 8 फ़ीसदी। ऑफ़िस 21 फ़ीसदी। जगह की छूट अपने आप लगाव नहीं लाती।

ETHRWorld की Workplace Trends 2025 सर्वे में भारत और एशिया के 250 से ज़्यादा एचआर लीडर थे। 53 फ़ीसदी संस्थाएं औपचारिक रूप से हाइब्रिड थीं। उनमें से 41 फ़ीसदी टूटे जुड़ाव से जूझ रही थीं। जो अपनी मर्जी से ऑफ़िस लौटे, उनमें 78 फ़ीसदी साथियों से फिर मिलने आए। वाई-फ़ाई के लिए नहीं आए।

NASSCOM और Indeed की Future of Work 2024 रिपोर्ट में करीब 60 फ़ीसदी टेक संस्थाएं हाइब्रिड चला रही थीं। 73 फ़ीसदी जवाब तीन या उससे ज़्यादा ऑफ़िस दिन वाले पैटर्न पर थे। आधिकारिक वजह करियर बढ़ोतरी है। मज़बूत सांस्कृतिक जुड़ाव भी उसी लिस्ट में है। पॉलिसी मानती है हाजिरी से अपनापन आ जाएगा। हाजिरी पास लाती है। अपनापन अलग चीज़ है।

BSI की 2025 Global Workforce Entrants Study ResPublica के साथ हुई। महामारी के दौरान या बाद नौकरी शुरू करने वालों से पूछा गया। भारत के कट में 30 फ़ीसदी ने हाइब्रिड चुना। 25 फ़ीसदी ने पूरा रिमोट चुना। 73 फ़ीसदी भारतीय जवाबदाताओं ने कहा हाइब्रिड जॉब में तय एंकर डे हों। जो पहले से रिमोट या हाइब्रिड थे, उनमें 49 फ़ीसदी ने कहा ज़बरदस्ती पूरे ऑफ़िस पर वे निकलने लगेंगे। लोगों को अफ़रा-तफ़री के नीचे फ़र्श चाहिए। पांच दिन की सज़ा नहीं चाहिए।

JLL की Workforce Preference Barometer 2025 में भारत के 626 जवाब थे। कुल सैंपल 31 देशों का था। 83 फ़ीसदी भारतीय कर्मचारी ऑफ़िस वापसी के आदेश को ठीक मानते थे। और 40 फ़ीसदी एक साल में निकलने के जोखिम पर थे। हाइब्रिड

का यह विरोधाभास दो आंकड़ों में समाया है। ऑफ़िस का खयाल पसंद है। गुज़रा हफ़्ता अब भी पतला है।

The global frame, kept in its lane / दुनिया का फ्रेम, अपनी लेन में

अमेरिका के Surgeon General की 2023 सलाह Our Epidemic of Loneliness and Isolation दुनिया का फ्रेम है। भारत का प्रचलन दावा नहीं है। हाल के वर्षों में करीब हर दूसरे अमेरिकी बड़े ने अकेलापन बताया। सामाजिक जुड़ाव न हो तो असमय मौत का जोखिम बढ़ता है। दिन में 15 सिगरेट जितना। कमज़ोर जुड़ाव दिल की बीमारी का जोखिम 29 फ़ीसदी बढ़ाता दिखा। स्ट्रोक का जोखिम 32 फ़ीसदी बढ़ाता दिखा। उम्रदराज लोगों में लंबे अकेलेपन और कटे होने से डिमेंशिया का जोखिम करीब 50 फ़ीसदी बढ़ा जुड़ा। अकेलेपन से जुड़ी गैर-हाजिरी अमेरिकी नियोक्ताओं पर सालाना करीब \$154 billion बैठती है। सलाह कहती है ऑफ़िस जुड़ाव को रणनीति का काम माने। हाइब्रिड और रिमोट व्यवस्था अंदर और बाहर मिलने का मौक़ा कैसे बदलती है, यह देखे।

Ozcelik और Barsade (2018) ने अकेलेपन को क्लिनिक से निकालकर परफ़ॉर्मेंस फ़ाइल में रखा। टाइम-लैंग्वेज फ़ील्ड स्टडी में 672 कर्मचारी थे। 114 सुपरवाइज़र थे। दो संस्थाएं थीं। एक नगर निकाय। एक निजी फ़र्म। ऑफ़िस का ज़्यादा अकेलापन सुपरवाइज़र द्वारा नापे गए काम के स्तर को गिराता दिखा। रास्ता दो रोजमर्रा की बातों से गया। अकेले लोग साथियों को कम पास आने लायक लगे। वे संस्था से भाव के स्तर पर कम जुड़े रहे। काम-समूह में साधारण गर्माहट — पोस्टर नहीं — लगाव के नुकसान को नरम करती दिखी। गुस्से की संस्कृति और खुद अकेली टीम नुकसान बढ़ाती दिखी। अकेलापन उस दिशा में फैलता है जो कोई नहीं चाहता।

Table 1. Workplace loneliness and hybrid work — India against comparators

Source	Place	Finding	Year
Gallup SOGW 2026	India	28% lonely a lot of the previous day	2026
Gallup SOGW 2026	Global	22% daily loneliness; South Asia 28%	2026
Gallup SOGW 2026	India	Sadness 36% (global 23%); thriving 17% (global 34%)	2026
Gallup SOGW 2024	Global	Remote 25% / hybrid 21% / on-site 16% daily loneliness	2024
Compass × Intel	India	50% feel lonely or isolated at work (n = 2,000 in India)	2025
ADP People at Work	India	On-site 50% / hybrid 36% / remote 14%; engagement 19%	2025
ETHRWorld Trends	India / Asia	53% of organisations hybrid; 41% of those report disengagement	2025
ETHRWorld Trends	India / Asia	78% who return voluntarily do so to reconnect with colleagues	2025
BSI Entrants Study	India	Prefer hybrid 30%, fully remote 25%; 73% want anchor days	2025
NASSCOM–Indeed	India tech	~60% of firms still hybrid; 73% on 3+ office days a week	2024

Source	Place	Finding	Year
JLL Barometer	India	83% positive on RTO mandate; 40% at risk of leaving in a year	2025
Ozcelik & Barsade	US field	Loneliness → lower performance via approachability and commitment; N = 672	2018
US Surgeon General	US frame	~1 in 2 adults lonely; 15-cigarette mortality analogue; \$154bn absenteeism	2023

Notes. Gallup items are yesterday-feelings among employed adults. Compass asks about loneliness or isolation at work. Do not collapse the two. US figures are a global frame, not an India rate.

इन आंकड़ों के पीछे एक आम दृश्य है। गुरुग्राम की एक प्रोजेक्ट मैनेजर पानी लेने जाते हुए डिज़ाइन टीम के पास से गुज़रती थी। कोई एक सवाल पूछ लेता था। वह दो मिनट रुकती थी। अटका हुआ हैंडओवर आगे बढ़ जाता था। अब वह वीडियो टाइल पर तैरता एक सिर है। हैंडओवर गुरुवार की कॉल का इंतज़ार करता है। हाइब्रिड भारत ने साथी खत्म नहीं किए। गलियारा खत्म किया। गलियारा बिना वेतन काम कर रहा था।

03

Why current approaches fail / आज के तरीके क्यों चूकते हैं

Forced fun / ज़बरदस्ती मज़ा

शुक्रवार की क्विज़ 23 भाषाओं पर नहीं चलती। तीन टाइम ज़ोन पर नहीं चलती। म्यूट बटन पर नहीं चलती। ज़बरदस्ती मज़ा अकेलेपन को मनोरंजन की कमी मानता है। कमी तो बनाई गई छूआ-छूई की है। लोग पार्टी टोपी पहने दबाव पहचान लेते हैं। जो पहले से बाहर हैं वे बाहर ही रहते हैं। अब कैमरा-ऑन पॉलिसी भी लग जाती है। हिस्सा लेना पोशाक में परफ़ॉर्मेंस रिव्यू बन जाता है।

जो इवेंट आपने नहीं चुना, उसमें बैठकर कोई सोच-सोचकर अपनापन नहीं पाता। शुक्रवार को चेन्नई का एक सेल्स मैनेजर क्विज़ में बैठता है। किसी के बारे में कुछ नहीं जान पाता। सोमवार को एक साथी बताती है कि उसका क्लाइंट रिन्यू हो गया। वह उससे दो सवाल पूछता है कि डील कैसे जीती। क्विज़ मूल्य नहीं है। साथी की अच्छी खबर पर हाजिर होना मूल्य है।

Virtual happy hours / वर्चुअल हैपी आवर

वर्चुअल हैपी आवर शाम की शक्ल नकल करता है। भौतिक बात नहीं नकल करता। साझा हवा नहीं। अचानक टकराव नहीं। तीन लोगों के घरे से निकलकर दूसरे घरे में बिना नाटक जाना नहीं। बातूनी लोग समय भरते हैं। बाकी मुस्कान का अभ्यास करते हैं। अंत में कोई नहीं कह सकता किसने किसे छुआ। गिनती नहीं। जो नहीं गिना जाता अगली दौड़ में नहीं बचता।

Connection left to chance / जुड़ाव संयोग पर छूटा

यही महंगी चूक है। लीडर मानते हैं हाइब्रिड प्लस नेक नीयत पुराना फ़्लोर लौटा देगी। नहीं लौटाएगी। मशीन लर्निंग की भाषा में साथ बैठना एक छिपा नियंत्रण था। उसे निकालो तो मॉडल टिकट पर अटक जाता है। कमज़ोर नाते — Granovetter ने सिखाया ये नौकरी, अफ़वाह और अपनापन ढोते हैं — बनावट का उप-उत्पाद थे। हाइब्रिड ने उन्हें फ़ीचर रिक्वेस्ट बना दिया। जो फ़ीचर लिखा नहीं जाता वह शिप नहीं होता।

Ozcelik और Barsade ने लूप दिखाया। अकेला कर्मचारी कम पास आने लायक लगता है। साथी देख लेते हैं। मदद कम बहती है। काम गिरता है। लगाव गिरता है। समूह खुद ठंडा हो तो फिसलन तेज़ होती है। हफ़्ता जिस लूप को रोज़ मजबूत करे, उस लूप से कोचिंग निकाल नहीं सकती। हफ़्ता बदलना पड़ता है।

ऑफ़िस-वापसी के आदेश पुरानी मुफ़्त चीज़ बैज से खरीदना चाहते हैं। JLL के भारत आंकड़े उस खरीद की सीमा दिखाते हैं। लोग ऑफ़िस का खयाल पसंद करते हैं। बड़ी अल्पसंख्या फिर भी निकलने को तैयार है। ETHRWorld का 78 फ़ीसदी बताता है लोग सच में क्या खरीदेंगे। साथियों से फिर मिलना। वही बेचें। पिज़्ज़ा न बेचें।

04

The emotional-fitness model applied / इमोशनल फ़िटनेस मॉडल

खास बात

जो अपनी मर्जी से ऑफ़िस लौटे उनमें 78 फ़ीसदी साथियों से फिर मिलने आए।

इमोशनऐप (EmotionApp) इमोशनल फ़िटनेस (Emotional Fitness) को जिम के स्क्वाट जैसा मानता है। नाम वाली चाल। गिनने लायक रेप (rep)। स्ट्रीक। मन खोलने की ज़रूरत नहीं। प्लेटफ़ॉर्म भारत के प्रोफ़ेशनल्स के लिए गैर-क्लिनिकल कोचिंग सेवा है। पॉज़िटिव साइकोलॉजी के तरीके रोज़ के रेप्स बनकर आते हैं। एआई कोच इंसान को सौंप सकता है। डिलीवरी पहले व्हाट्सऐप पर है। तेईस भारतीय भाषाएं तैयार हैं। डेटा भारत में रहता है। Digital Personal Data Protection Act के तहत चलता है। कंपनी Tranquilo Meditek Sytems Private Limited ISO 9001 और ISO 13485 पर बनाती है। कानूनी रेखा साफ़ है। यह डायग्नोसिस नहीं है। यह इलाज नहीं है। यह थेरेपी नहीं है।

कनेक्शन रेप्स वे हैं जो जान-बूझकर दूसरे इंसान तक पहुंचें। फ़ोन पर अटकी डायरी निजी रेप हो सकती है। कनेक्शन रेप नहीं है। टेस्ट सीधा है। क्या प्रैक्टिस ने संपर्क बनाया?

Match the Firecracker

कोई अच्छी खबर बताए तो जोश से जवाब दें। अपने बारे में बोलने से पहले दो असली सवाल पूछें। पूरी चाल यही है। Gable, Reis, Impett और Asher (2004) ने नीचे पड़ी प्रक्रिया को capitalisation कहा। अपनी अच्छी बात दूसरे को बताना। बताने से अतिरिक्त लाभ लेना। पहली डायरी स्टडी में लोग दिन की सबसे अच्छी बात 70.8 फ़ीसदी दिनों पर बताते थे। बताने वाले दिनों पर अच्छा भाव और जीवन संतोष घटना से ऊपर उठे। अतिरिक्त उछाल तब आया जब सुनने वाला सक्रिय और रचनात्मक रहा। जोश के साथ। सिर हिलाकर नहीं। बात मोड़कर नहीं। ठंडा पानी डालकर नहीं। गुनगुना-लेकिन-सपाट “that's nice” रिश्तों के कमज़ोर नतीजों से जुड़ा। अच्छी खबर का स्वागत रिश्ते को बुरी खबर के स्वागत से कसा हुआ नापता है। पटारखा अच्छी खबर है। उसे मैच करना रेप है। गिनती: firecracker responses logged।

The Thank-You Ambush

एक साफ़, ठोस थैंक-यू लिखें। एक उस इंसान को जिसने फर्क किया। और भेज दें। महसूस शुक्रिया उड़ जाता है। पहुंचा शुक्रिया बैठता है। Kumar और Epley (2018) ने लोगों से शुक्रिया पत्र लिखवाया। पाने वाले का भाव अंदाज़ा लगवाया। पाने वाले ने असल भाव बताया। भेजने वालों ने हैरानी और अच्छाई कम आंकी। झिझक ज़्यादा आंकी। Experiment 1 में पाने की हैरानी पर चूक बढ़ी थी ($d = 0.68$)। सोची झिझक भेजने की इच्छा नापती थी। रुकावट अंदाज़े की गलती है। किरदार की खामी नहीं। यह छोटा है। साफ़ है। मर्जी का है। संपर्क सुरक्षित और चाहा हुआ लगे। भेजने वाला नोट न भेज सकता है। किसी और को चुन सकता है। रुक सकता है। जवाब न आने की जगह छोड़ें। गिनती: thank-yous delivered।

Warm-Wishes Rounds

पांच से दस मिनट बैठें। शुभ शब्द पहले खुद को भेजें। फिर प्यारे इंसान को। फिर तटस्थ इंसान को। फिर बाहर। टीम वाला रूप छोटा और शांत है। साठ सेकंड। बांटने की ज़रूरत नहीं। कमरे में भाव बताने को कोई नहीं कहता। दोहराई शुभकामना गर्माहट अंदर से बाहर फैलाती है। डायरा राउंड के साथ बढ़ता है। गिनती: rounds and minutes।

Build Your Home Base

हर व्यक्ति दो या तीन साथियों को होम बेस नाम देता है। छोटा स्थिर घेरा। टिकट के अलावा भी संदेश जा सके। हफ़्ते में एक हल्की पूछताछ। “डेक भेज दिया।” “वेंडर X पर अटक गया।” “तुम सच में कैसे हो?” नहीं। जोड़ी दोनों तरफ़ मर्जी की है। यह सामने वाली दोस्त वाली कुर्सी का बनाया गया बदला है। यह करने से चलता है, सोचने-परखने से नहीं। कोच्चि की एक टेस्टर मंगलवार को एक लाइन भेजती है। लंच से पहले जवाब में एक मज़ाक आ जाता है। कारोबार की भाषा में यह अपनापन का मुख्य खाता है। गिनती: home-base touches।

Comeback On the Record

कोई छुट्टी, यात्रा, बीमारी या शांत दौर से लौटे तो टीम साथ सेकंड स्वागत करे। काम का नाम ले। गैरहाजिरी की वजह का नहीं। “क्लाइंट कॉल हमने संभाली। ड्राफ्ट फ़ोल्डर में है। लौटकर अच्छा लगा।” मन खोलने का सवाल नहीं। देखभाल के कपड़े में परफ़ॉर्मेंस रिव्यू नहीं। गैरहाजिरी वापसी के रूप में दर्ज हो। समझाने वाले गैप के रूप में नहीं।
गिनती: comebacks marked on the record।

A team card of connection reps / कनेक्शन रेप्स का टीम कार्ड

एक कार्ड छापें। पांच चालें। हर नाम के साथ एक पंक्ति। गिनती नाम के साथ। कार्ड टीम चैनल में रहे। उस वेलनेस पोर्टल में नहीं जिसे कोई नहीं खोलता। छठे हफ़्ते हर व्यक्ति एक चाल रखे। कार्ड मेन्यू है। हुक्म नहीं। एक ही स्प्रिंट के दो लोग महीना भर टिकट के सिवा एक शब्द बोले बिना निकाल सकते हैं। कार्ड जान-बूझकर मिलाने का तरीका है।

Table 2. Team card — connection reps

Rep	The move	What counts
Match the Firecracker	Energy + two follow-up questions before you speak about yourself	Firecracker responses logged
The Thank-You Ambush	One specific thank-you, sent, opt-in	Thank-yous delivered
Warm-Wishes Rounds	5–10 minutes of goodwill, self then outward; team version 60 seconds, silent	Rounds and minutes
Build Your Home Base	Name 2–3 colleagues; one light weekly check-in; no disclosure prompt	Home-base touches
Comeback On the Record	60-second welcome that names the work, not the absence	Comebacks marked

All five are opt-in. None asks for a private feeling. A rep that does not touch another person is not a connection rep.

05

The six-week team calendar / छह हफ़्ते का टीम कैलेंडर

हर हफ़्ते एक नाम वाला रेप। हर स्टैंडिंग मीटिंग में पांच मिनट की रीति। एक नाप: ऐसे रेप्स जो दूसरे इंसान तक पहुंचे। रीति हर बार एक जैसी रहे। मीटिंग खा न जाए। यह वार्म-अप है। एजेंडा नहीं।

The five-minute meeting ritual / पांच मिनट की मीटिंग रीति

पहला मिनट: लीड उस हफ्ते का रेप नाम ले। कमरे को याद दिलाए यह मर्जी का है। दूसरे से चौथे मिनट: जो चाहे एक पटाखा दे। या पहले भेजा थैंक-यू। या एक होम-बेस स्पर्श। किसी का नाम पुकारा न जाए। कोई न पूछे तुम कैसा महसूस करते हो। पांचवां मिनट: लीड गिनती सबके सामने लिखे। रेप्स की संख्या। भावों के नाम नहीं। फिर काम शुरू हो। कमरा शांत रहे तो भी रीति हुई। चुप्पी जायज़ जवाब है।

Table 3. Six-week calendar

Week	Named rep	Five-minute ritual	Metric
1	Match the Firecracker	Lead models one good-news match	Firecracker responses
2	The Thank-You Ambush	Anyone may name a thank-you already sent — not the text	Thank-yous delivered
3	Warm-Wishes Rounds	60 silent seconds. No share-out.	Rounds completed
4	Build Your Home Base	Pairs confirm, opt-in. One check-in due this week.	Home-base touches
5	Comeback On the Record	Mark any return. If none, mark a quiet week without interrogation.	Comebacks marked
6	Team card — pick one to keep	Each person names the one rep they will continue	Kept reps + weekly total

The metric never includes a feeling score. It is a count of contacts.

छठा हफ्ता ताला है। फिनाले नहीं। उद्यम अगली छोटी चीज़ भेजने की आदत है। टीम एक रखा रेप सातवें हफ्ते में भेजती है। स्ट्रीक लॉन्च से भारी पड़ती है।

06

Measurement / नाप

जो डैशबोर्ड क्लिनिकल डेटा नहीं रखता वह पतला नहीं है। वह ईमानदार है। गिनती। मन की बात नहीं।

What the employer sees / कंपनी क्या देखती है

- रेप गिनती, टीम और हफ्ते के हिसाब से: पटाखे, पहुंचे थैंक-यू, शुभकामना राउंड, होम-बेस स्पर्श, दर्ज वापसी।
- स्ट्रीक: लगातार हफ्ते जिनमें हिस्सेदार व्यक्ति ने कम से कम एक कनेक्शन रेप किया।
- भाव-शब्दों की चौड़ाई: वैकल्पिक Name-It-to-Frame-It रेप्स में अलग-अलग भाव शब्दों की संख्या। चौड़ाई हुनर का नाप है। मूड स्कोर नहीं। बड़ा शब्द-भंडार स्थिर आत्म-नियंत्रण के साथ चलता है। शब्द खुद व्यक्ति के पास रहते हैं।
- हिस्सेदारी: टीम का वह हिस्सा जिसने उस हफ्ते कम से कम एक मर्जी वाला रेप लिखा। चुप्पी हार नहीं है। इस-हफ्ते-नहीं है।

लीडर प्रैक्टिस की शक्ल देखते हैं। वे नहीं देखते कौन अकेला है। वे भीतर की जिंदगी की लाल-हरी बत्ती नहीं देखते। बात यही है।

What the employer never sees / कंपनी क्या कभी नहीं देखती

- थैंक-यू का पाठ।
- होम-बेस जोड़ी का नाम, जब तक दोनों लीड को दिखाना न चुनें।
- कोई क्लिनिकल स्कोर, स्क्रीनिंग नतीजा या डायग्रॉस्टिक लेबल। इस सिस्टम पर हैं ही नहीं।
- निजी नोट, डायरी, या एआई-कोच से हुई बातचीत का ब्योरा।
- किसी नाम वाले कर्मचारी का “अकेलापन प्रतिशत”।

डेटा भारत में रहता है। प्रक्रिया Digital Personal Data Protection Act के अनुसार चलती है। रखने की अवधि छोटी है। मकसद बंधी है। कोच सौंपना उस इंसान की मांगी बात है। नियोक्ता की खोली फ़ाइल नहीं।

कानूनी रेखा एक बार और, ताकि छूटे नहीं। इमोशनऐप क्लिनिकल सेवा नहीं है। यह डायग्रोसिस नहीं करता। इलाज नहीं करता। थेरेपी नहीं देता। जो डैशबोर्ड क्लिनिकल डेटा ठुकराए, वही वाक्य ऑडिट में सच रहता है।

07

Implementation / अमल

नब्बे दिन आदत डालने जितने लंबे हैं। CHRO का ध्यान रखने जितने छोटे हैं। रीति की ज़िम्मेदारी टीम लीड की है। पटरी People की है। विक्रेता कार्ड देता है। गिनती देता है। कोच देता है। नियोक्ता इजाज़त देता है।

Table 4. Ninety-day plan

Week	Owner	Action	Metric
0	CHRO / People	Name the boundary. This is fitness, not a clinic. Confirm DPDP and India residency. Brief legal.	Written boundary note signed
1	People + vendor	Pick two pilot teams. Issue the team card. Opt-in briefing. No mandate.	Two teams briefed; opt-in rate
2–3	Team lead	Weeks 1–2 of the protocol: Firecracker, Thank-You Ambush.	Reps that touched another person
4–5	Team lead	Weeks 3–4: Warm-Wishes, Home Base.	Rounds + home-base touches
6–7	Team lead	Weeks 5–6: Comeback, card lock-in.	Kept-rep rate
8	People	Read the dashboard. Do not add a feeling survey. Decide expand or stop.	Pilot participation and streak
9–10	People + leads	Expand to the next five teams, or stop cleanly. No quiet fade.	Teams live / teams stopped
11–12	CHRO	Report counts upstairs. Report nothing clinical. Set the quarterly cadence.	Quarterly connection-rep rate

If a team declines, that is a complete answer. Forced connection is just forced fun with better branding.

08

One-page checklist the reader can run this week / इस हफ्ते चलने वाली एक पन्ने की सूची

इन्हें क्रम से करें, सोमवार से। बजट मीटिंग की ज़रूरत नहीं। पहले तीन काम टीम लीड लंच से पहले निपटा सकते हैं।

- टीम को एक वाक्य लिखें: जुड़ाव मर्जी का है, गिनने लायक है, क्लिनिक नहीं है।
- पांच-रेप कार्ड टीम चैनल में डालें। वेलनेस पोर्टल में नहीं।
- इस हफ्ते की स्टैंडिंग मीटिंग में पांच मिनट की रीति जोड़ें। आखिरी 25 मिनट काम के लिए बचाएं।
- अच्छी खबर आए तो खुद एक Match the Firecracker दिखाएं। दो सवाल। फिर चुप।
- एक Thank-You Ambush भेजें। साफ़। छोटा। भेजा हुआ। जवाब न आने की जगह छोड़ें।
- लिखकर पूछें किसे होम-बेस जोड़ी चाहिए। हर ना मंजूर करें।
- इस हफ्ते कोई लौट रहा हो तो वापसी रिकॉर्ड पर दर्ज करें। काम का नाम लें। गैरहाजिरी का नहीं।
- गिनती सबके सामने लिखें: ऐसे रेप्स जो दूसरे इंसान तक पहुंचे। भावों के नाम नहीं।
- People को बताएं क्या नहीं जुटाएंगे। नोट के फुटर में टेली-मानस 14416 लिखें।
- दूसरा हफ्ता बुक करें। स्ट्रीक लॉन्च से भारी पड़ती है।

09

FAQ

Q1 क्या यह मानसिक स्वास्थ्य प्रोग्राम है?

नहीं। इमोशनऐप इमोशनल फ़िटनेस कोचिंग है। क्लिनिक नहीं। यह डायग्नोसिस नहीं करता। इलाज नहीं करता। थेरेपी नहीं देता। टीम डैशबोर्ड पर एक ही आंकड़ा है। रेप गिनती। संकट की देखभाल भारत में टेली-मानस 14416 पर है। छह हफ़्ते के कार्ड पर नहीं।

Q2 थकी वेलनेस वाली टीम पर यह चलेगा?

हां, अगर पिज़्ज़ा हटा दें। ETHRWorld ने पाया 78 फ़ीसदी अपनी मर्जी से लौटने वाले मनोरंजन के लिए नहीं आए। साथ मिलने आए। एक पांच मिनट की रीति और एक गिनने लायक रेप पूरी मांग है। थकी टीम छोटा माफ़ करती है। नकली नहीं माफ़ करती।

Q3 लोग मर्जी से न जुड़ें तो?

नौकरी उनकी रहती है। चुप्पी उनकी रहती है। BSI के भारत कट में 49 फ़ीसदी रिमोट या हाइब्रिड कर्मचारी ज़बरदस्ती पूरे ऑफ़िस पर निकलने लगते। ज़बरदस्ती पहले से महंगी है। मर्जी दर नाप है। दबाव दर बोझ है। जो शुरू करे उसी से शुरू करें।

Q4 यह शुक्रिया सर्वे से कैसे अलग है?

सर्वे भाव इकट्ठा करता है। Thank-You Ambush संदेश पहुंचाता है। Kumar और Epley ने दिखाया भेजने वाले पाने वाले की हैरानी कम आंकते हैं। $d = 0.68$ । झिझक ज़्यादा आंकते हैं। काम भेजना है। स्कोर नहीं। महसूस शुक्रिया उड़ जाता है। पहुंचा शुक्रिया बैठता है।

Q5 दिन 90 पर CHRO को सच में क्या मिलता है?

दो टीमों का पायलट। छह हफ्ते का कैलेंडर पूरा या साफ़ बंद। और ऐसे रेप्स की गिनती जो दूसरे इंसान तक पहुंचे। Gallup का भारत आंकड़ा 28 फ़ीसदी रहता है जब तक हफ्ता न बदले। डैशबोर्ड यही दिखाता है कि इस टीम ने संपर्क किया या नहीं। बस।

10

References

केवल मूल स्रोत। हर प्रविष्टि में URL या DOI है।

ADP Research Institute. (2025, 8 April). India workforce engagement plummets to 19 percent in 2025. ADP India.

<https://in.adp.com/about-adp/press-centre/india-workforce-engagement-plummets-to-19-percent-in-2025.aspx>

BSI & ResPublica. (2025). Evolving together: Enabling the hybrid generation to flourish (Global Workforce Entrants Study).

<https://www.bsigroup.com/siteassets/pdf/en/insights-and-media/insights/white-papers/id-as-scert-lg-nss-hsw-iso45001-mp-hybridgeneration-0025-report.pdf>

Compass Group India & Mintel. (2025). The power of socialisation — India study.

<https://compass-group.co.in/wp-content/uploads/2025/05/Compass-India-Power-of-Socialisation-Whitepaper-.pdf>

ETHRWorld. (2025). Workplace Trends 2025. The Economic Times.

<https://hr.economictimes.indiatimes.com/news/industry/53-of-companies-embrace-hybrid-yet-41-face-disengagement-ethrworld-workplace-trends-2025-report/123799771>

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 228–245. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.228>

Gallup. (2024, 11 June). 1 in 5 employees worldwide feel lonely (State of the Global Workplace 2024).

<https://www.gallup.com/workplace/645566/employees-worldwide-feel-lonely.aspx>

Gallup. (2026). State of the Global Workplace: India country-level data. Data collected January–December 2025.

<https://www.gallup.com/workplace/705650/state-global-workplace-india-country-level-data.aspx>

Gallup. (2026). Daily loneliness (State of the Global Workplace 2026 data summary).

https://www.gallup.com/file/workplace/707816/SOGW_Global_2026_DailyLoneliness.pdf

JLL. (2025). Beyond mandates: The future of work in India (Workforce Preference Barometer 2025).

<https://www.jll.com/en-in/insights/beyond-mandates-the-future-of-work-in-india>

Kumar, A., & Epley, N. (2018). Undervaluing gratitude: Expressers misunderstand the consequences of showing appreciation. *Psychological Science*, 29(9), 1426–1434.

<https://doi.org/10.1177/0956797618772506>

NASSCOM & Indeed. (2024, December). Future of work report 2024.

<https://d341ezm4iqaae0.cloudfront.net/assets/sites/39/2024/12/05162120/Nasscom-Indeed-2024-FoW-Report-2024-December-2024-1.pdf>

Office of the U.S. Surgeon General. (2023). Our epidemic of loneliness and isolation: The U.S. Surgeon General's advisory on the healing effects of social connection and community. U.S. Department of Health and Human Services.

<https://www.hhs.gov/sites/default/files/surgeon-general-social-connection-advisory.pdf>

Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366.

<https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>

<https://faculty.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/02/Ozcelik-and-Barsade-WorkplaceLoneliness-2018.pdf>

लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच

हवाला कैसे दें

Aswani A. Alone Together on Teams Calls. EmotionApp White Paper 20 (Hindi edition). Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026.
<https://emotionapp.in/research/alone-together-on-teams-calls>

अपडेट

आखिरी अपडेट 22 September 2026

नोट

इमोशनऐप एक नॉन-क्लिनिकल इमोशनल फ़िटनेस कोचिंग प्लेटफ़ॉर्म है। यह पेपर प्रैक्टिस, तरीकों और कोचिंग के बारे में है। यह थेरेपी, इलाज, डायग्नोसिस या मेडिकल सलाह नहीं है।

© 2026 Tranquilo Meditek Sytems Private Limited, Mumbai
• emotionapp.in

सुरक्षा नोट

अगर आप परेशानी में हैं, तो किसी योग्य प्रोफ़ेशनल से या Tele-MANAS (14416) पर बात करें।