

CRITICAL INCIDENT / SERIOUS ACCIDENT CREW STRESS DEBRIEF



DEBRIEFS SHOULD TAKE PLACE 1-2 DAYS FOLLOWING AN INCIDENT.

A crew debrief is for the crew – they are needed when a traumatic event occurs at work, such as a death, serious injury, or disaster. All workers ability to function is immediately impacted. Debriefs also help with ongoing stress.

CREW DEBRIEF

- + Crew debriefs are for co-workers indirectly impacted by the incident, those that were present or involved with the incident, not for the primary victim or their family.
- + A debrief is to reduce crew traumatic stress and is separate from the accident investigation process, although this also is a crucial step, so be sure to follow rules to shut down and preserve the scene.
- + Before operations restart, debrief at a location away from incident site to a safe, quiet, and comfortable location. For logging, this location could be at the landing, vehicle parking, or other common meeting place.
- + Meet as a group if small and people are generally comfortable with each other. Follow-up with one-on-one check-ins.
- + Have a conversation, led by any trusted team member willing to serve that role (does not need to be the supervisor). If possible, a trained person facilitates. But most critical is that the debrief takes place. The goal for the facilitator is to open communication, actively listen, normalize symptoms, and guide people to resources (not solve problems).

1. INTRO - Encourage voluntary discussion. It is okay if people feel upset or worried. Be honest, calm, and respectful. Participants should keep what is said as confidential.

2. FACTS - Each person should be encouraged to share their experience.

“We are going to go around the room and give everybody an opportunity to speak if they wish. If you do not wish to say anything just remain silent or wave us (me) off and we will go onto the next person.”

“Can you give a brief overview of what happened in the situation from your view point?”

The facilitator can get the conversation going by going first if necessary.

3. THOUGHTS - **“What was your first thought or your most prominent thought after the incident? Again we will go around the room to give everybody a chance to speak if they wish.”**

4. REACTIONS - Anger, frustration, sadness, loss, confusion, and other emotions may emerge.

“What is the very worst thing about this incident for you personally?”

5. SYMPTOMS - **“What symptoms have you been dealing with since this event?”** Team members listen carefully for common symptoms (see page 2) associated with exposure to traumatic events. **“This is what I am experiencing, what about anyone else?”**

6. TEACHING - Normalize the symptoms brought up and offer stress management information.

7. RE-ENTRY - Participants ask questions and give final thoughts. The facilitator then summarizes what has been discussed and shares final thoughts, guidance, and coming actions.

KEY RESOURCES

<https://www.osha.gov/emergency-preparedness/guides/critical-incident-stress>

AgriStress Helpline, www.agrisafe.org/agristress-helpline. If you or someone you know is struggling, call or text 833-897-2474

For those experiencing suicidal thoughts, contact the [988 Suicide & Crisis Lifeline](https://www.988lifeline.org/) at 988



**PACIFIC NORTHWEST AGRICULTURAL
SAFETY & HEALTH CENTER**



rev. 4/2025

FOLLOW-UP

Follow-ups can be with the original group or one-on-one. 1-3 follow-ups may be needed and some people may need a referral for professional care.

Signs and symptoms of critical incident stress

PHYSICAL	COGNITIVE	EMOTIONAL	BEHAVIORAL
Fatigue	Uncertainty	Grief	Inability to rest
Chills	Confusion	Fear	Withdrawal
Unusual thirst	Nightmares	Guilt	Antisocial behavior
Chest pain	Poor attention	Intense anger	Increased alcohol consumption
Headaches	Decision making ability	Apprehension and depression	Change in communications
Dizziness	Poor concentration, memory	Irritability	Loss/increase in appetite
	Poor problem-solving ability	Chronic anxiety	

Ideas for follow-up

A supervisor plays a critical role in supporting a work crew after a serious incident or close call. Showing care and vulnerability demonstrates strength and builds trust. Their questions should focus on checking in emotionally, understanding crew concerns, and fostering a safe, open environment for communication. Here are some thoughtful questions to ask in follow-up:

1. Immediate Emotional Check-In (group or one-on-one as appropriate)

- **How is everyone feeling right now?**
- **Does anyone need to step away or take a break?**
- **Are you feeling safe continuing work today?**
Alert – use if a close-call and not a cases of a severe incident. If severe, operations should shut down)
- **Is there anything I can do right now to support you?**

2. Encouraging Open Communication

- **Does anyone have thoughts or impacts they haven’t had a chance to express?**
- **How do you want to be supported moving forward-individually or as a team?**
- **Do you feel like we’re handling this situation appropriately? If not, what can we do better?**
- **Is there anything specific I can do to help you feel more at ease in your work?**

3. Processing the Incident

- **What concerns do you have following the accident?**
- **Is there anything about what happened that is unclear or unsettling to you?**
- **What part of this incident has been the hardest for you to process?**
- **Has this changed how you feel about the job or the work environment?**

4. Supporting Mental Health and Team Morale

- **How are you all supporting each other right now?**
- **Would anyone find it helpful to talk to a professional, like a counselor or peer support team?**
- **What can I do to make sure you feel supported in the coming days and weeks?**
- **Do you feel comfortable coming to me if you’re struggling with this?**

5. Identifying Safety and Work Concerns

(These questions may also be helpful to use in an incident investigation – a separate step)

- **Do you have any concerns about our safety procedures that we should address?**
- **Is there anything about the job site or work conditions that is making you feel unsafe?**
- **What do you think we can learn from this incident to prevent future injuries?**
- **Do you feel like you have the right training and equipment to do your job safely?**

INCIDENTE CRÍTICO / ACCIDENTE SERIO

DIÁLOGO CON EL GRUPO DE TRABAJADORES



EL DIÁLOGO ESPUÉS DEL INCIDENTE DEBE LLEVARSE A CABO 1-2 DÍAS DESPUÉS DE UN INCIDENTE.

El diálogo con el grupo de trabajadores se hace en el mismo grupo: es necesario cuando ocurre un evento traumático en el trabajo, como una muerte, una lesión grave o un desastre. La capacidad de todos los trabajadores para funcionar se ve afectada de inmediato. El diálogo también ayuda a lidiar con el estrés que se esté experimentando.

DIÁLOGO CON EL GRUPO DE TRABAJADORES DESPUÉS DEL INCIDENTE

- + El diálogo con el grupo de trabajadores es para compañeros de trabajo afectados indirectamente por el incidente, para aquellos que estuvieron presentes o involucrados en el incidente; no es para la víctima principal ni su familia.
- + El diálogo es para reducir el estrés traumático del grupo de trabajadores y es independiente del proceso de investigación del accidente, aunque este también es muy importante, por lo que es importante seguir las reglas para detener las actividades de trabajo y preservar la escena del accidente.
- + Antes de empezar a trabajar de nuevo, compartan información de lo que pasó en un lugar seguro, tranquilo y cómodo, que esté alejado del lugar del incidente. En el caso de tala de árboles, este lugar podría ser el área de desembarque, el estacionamiento de vehículos u otro lugar común de reuniones o juntas.
- + Reúnanse en grupo de trabajadores si el grupo es pequeño y las personas se sienten cómodas entre sí. Posteriormente, hay que dar seguimiento individual con cada trabajador.
- + Tengan una conversación, dirigida o facilitada por cualquier integrante de confianza del grupo que esté dispuesto a asumir ese rol (no necesita ser el supervisor). Si es posible, que la dirija una persona capacitada. Lo más importante es que el diálogo se lleve a cabo. El objetivo del facilitador es abrir la comunicación, escuchar atentamente, normalizar los síntomas y guiar a las personas hacia recursos (no resolver los problemas).

1. INTRODUCCIÓN - Anima, alienta la discusión voluntaria. Está bien si las personas se sienten molestas o preocupadas. Sé honesto, tranquilo y respetuoso. Todo lo que se diga debe ser confidencial.

2. HECHOS – Se debe animar a cada persona a compartir su experiencia.

“Vamos a acercarnos a cada uno de ustedes y darles la oportunidad de hablar si así lo desean. Si no desean decir nada, permanezcan en silencio o hágannos una señal para que pasemos a la siguiente persona.”

“¿Puedes dar un breve resumen de lo que ocurrió desde tu punto de vista?”

El facilitador puede dar inicio a la conversación participando primero si es necesario.

3. IDEAS - **“¿Qué fue lo primero que pensaste o el pensamiento más relevante que tuviste después del incidente?”**

“Otra vez, vamos a acercarnos a cada uno de ustedes y darles la oportunidad de hablar si así lo desean.”

4. REACCIONES – Pueden surgir sentimientos de ira, frustración, tristeza, confusión y otras emociones.

“Personalmente, ¿qué es lo peor de este incidente para ti?”

5. SÍNTOMAS - **“¿Qué síntomas has estado experimentando desde que pasó este incidente?”**

Los integrantes del grupo de trabajadores escuchan atentamente en busca de síntomas comunes (ver siguiente página) relacionados con la exposición a eventos traumáticos.

“Esto es lo que yo estoy experimentando, ¿y los demás?”

6. ENSEÑANDO - Normaliza los síntomas mencionados y ofrece información sobre manejo del estrés.

7. CONCLUYENDO - Los participantes hacen preguntas y comparten ideas finales. Luego, el facilitador hace un resumen de lo que se ha discutido y comparte reflexiones finales, orientación y acciones futuras.

FUENTES DE INFORMACIÓN CLAVE

<https://www.osha.gov/emergency-preparedness/guides/critical-incident-stress>

AgriStress Helpline, www.agrisafe.org/agristress-helpline. Si tú o alguien que conoces está pasando por un momento difícil, llama o envía un mensaje de texto al 833-897-2474.

Para quienes estén experimentando pensamientos suicidas, comuníquense con la Línea 988 de Prevención del Suicidio y Crisis, marcando el 988.



**PACIFIC NORTHWEST AGRICULTURAL
SAFETY & HEALTH CENTER**



rev. 5/2025

SEGUIMIENTO

Los seguimientos pueden realizarse con el grupo original o con cada integrante del grupo. Pueden ser necesarios de 1 a 3 seguimientos, y algunas personas podrían necesitar atención profesional.

Señales y síntomas de estrés por incidentes críticos

FÍSICOS	COGNITIVOS	EMOCIONALES	DE CONDUCTA
Fatiga	Incertidumbre	Dolor/duelo	Incapacidad para descansar
Escalofríos	Confusión	Miedo	Retraimiento (retraído)
Sed inusual	Pesadillas	Culpa	Comportamiento antisocial
Dolor de pecho	Poca atención	Ira intensa	Aumento en el consumo de alcohol
Dolores de cabeza	Capacidad para tomar decisiones	Temor y depresión	Cambio en la comunicación
Mareos	Poca concentración, memoria	Irritabilidad	Deterioro/Aumento del apetito
	Poca capacidad para resolver problemas	Ansiedad crónica	

Ideas para el seguimiento

Un supervisor desempeña un papel fundamental en el apoyo a un grupo de trabajadores después de un incidente grave o cuando casi pasa un accidente. Cuando muestra vulnerabilidad y que le importa lo que pasó demuestra fortaleza y genera confianza. Sus preguntas deben centrarse en dar un seguimiento emocional, entender las inquietudes o preocupaciones del grupo de trabajadores y fomentar un ambiente seguro y abierto para la comunicación. Estas son algunas preguntas reflexivas para el seguimiento:

1. Chequeo emocional inmediato (en grupo o individual, según corresponda)
 - ¿Cómo se sienten en este momento?
 - ¿Alguien necesita alejarse o tomar un descanso?
 - ¿Se sienten seguros para continuar trabajando hoy? Alerta – Haz esta pregunta si casi pasó un incidente y no en caso de incidente grave. Si fue grave, no se debe continuar trabajando.
 - ¿Hay algo que pueda hacer ahora mismo para apoyarlos?
2. Animar/Fomentar la comunicación abierta
 - ¿Alguien tiene ideas/pensamientos o impactos que no han tenido la oportunidad de expresar?
 - ¿Cómo les gustaría recibir apoyo de aquí en adelante? ¿De manera individual o como grupo?
 - ¿Consideran que estamos manejando esta situación adecuadamente? Si no es así, ¿qué podríamos hacer mejor?
 - ¿Hay algo específico que pueda hacer para ayudarles a sentirse más cómodos en el trabajo?
3. Procesamiento del incidente
 - ¿Qué les preocupa después del incidente?
 - ¿Hay algo sobre lo que pasó que es confuso o los inquieta?
 - ¿Qué parte de este incidente ha sido la más difícil de procesar para ustedes?
 - ¿Esto ha cambiado cómo se sienten respecto al trabajo o al ambiente en el trabajo?
4. Apoyo a la salud mental y la moral del grupo de trabajadores
 - ¿Cómo se están apoyando entre ustedes en este momento?
 - ¿Alguno de ustedes consideraría de utilidad hablar con un profesional, como un consejero o grupo de apoyo entre compañeros?
 - ¿Qué puedo hacer para asegurarme que se sientan apoyados en los próximos días y semanas?
 - ¿Se sienten cómodos acudiendo a mí si están teniendo dificultades con esto?
5. Identificación de inquietudes sobre la seguridad y el trabajo (esto también se lleva a cabo en la investigación del incidente)
 - ¿Hay algo que les preocupa respecto a nuestros procedimientos de seguridad, que debemos solucionar?
 - ¿Hay algo en el lugar de trabajo o en las condiciones de trabajo que los hagan sentir inseguros?
 - ¿Qué consideran que podemos aprender de este incidente para prevenir lesiones en el futuro?
 - ¿Consideran que tienen la capacitación y el equipo adecuado para llevar a cabo su trabajo de manera segura?