

Coaching-Techniken in Selbsthilfegruppen

Es gibt verschiedene Gründe, warum sich jemand dazu entscheidet, einer Selbsthilfegruppe beizutreten: seltene Krankheiten, Süchte oder andere Lebenskrisen. Die Person schafft es selbst nicht mehr, diese Herausforderungen zu bewältigen und sucht sich Hilfe und Unterstützung von anderen. Eine besondere Rolle kommt hierbei dem Gruppenleiter zu. Seine Aufgabe ist es, den Raum zu halten, eine offene und gesicherte Atmosphäre zu schaffen, Impulse zu geben, aber vor allem auch gute Fragen zu stellen.

In dieser Abschlussarbeit werden einige der in der Ausbildung zum systemischen Coach erlernten Techniken daraufhin untersucht, ob sich ihre Anwendung auch in einem Gruppensetting eignen, vor allem in Selbsthilfegruppen für Angehörige von Suchtkranken. Als Ausblick werden andere Techniken aus der Theorie vorgestellt, die sich eigenen könnten.

1. Hintergrund

Ich bin seit 2020 ausgebildeter betrieblicher Suchthelfer und seit 2022 ehrenamtlich beim *Blauen Kreuz Köln e.V.* als stellvertretender Gruppenleiter für die Angehörigen-Selbsthilfegruppe tätig. Hier kommen Angehörige von Suchtkranken, vor allem von Alkoholiker:innen, einmal pro Woche zusammen, um sich auszusprechen, um gehört zu werden und um Ratschläge auszutauschen. Allen Teilnehmenden ist gemein, dass sie eine Person in ihrem nahen Umfeld haben, die suchtkrank ist. Diese Gegebenheit führt bei den Teilnehmenden dazu, dass sie über Jahre oder gar Jahrzehnte ihre eigenen Bedürfnisse zurückstecken, um die Suchtkranken unterstützen zu können. Oder sie denken zumindest, dass es sie unterstützt, mehr dazu unter Co-Anhängigkeit im Kapitel *Definitionen*.

Die Gruppenleitung hat die Aufgabe inne, den Abend zu moderieren. Dabei hat sich ein Standard-Ablauf etabliert, der meist wie folgt aussieht:

1. **Begrüßung und Impuls:** Die Gruppenleitung begrüßt alle Anwesenden und liest einen motivierenden Satz oder eine kurze Geschichte vor.
2. **Kurze Runde aller Teilnehmenden mit den folgenden drei Fragestellungen:**
 - 2.a. Wie geht's mir heute?
 - 2.b. Was habe ich in der letzten Woche anders gemacht?
 - 2.c. Habe ich ein besonderes Thema heute für die offene Runde?
3. **Offene Runde:** Hier wird der Raum geöffnet, damit sich die Teilnehmenden austauschen können. Dieser Teil nimmt auch am meisten Zeit ein, weil hier detailliert auf Anliegen eingegangen wird.
4. **Abschluss:** Zum Abschluss wird wieder eine Runde gemacht, eine Art Blitzlicht mit wenigen Wörtern, wie es der Person gerade geht und was sie aus dem heutigen Abend für sich mitnimmt.

2. Definitionen

In diesem Kapitel werden einige Grundbegriffe, die in dieser Abschlussarbeit verwendet werden, definiert.

Selbsthilfegruppen

Dies sind autonome Zusammenschlüsse von Menschen, die ein gleiches oder ähnliches Anliegen haben und sich gegenseitig darin unterstützen, damit zurecht zu kommen. Wie bereits eingangs erwähnt, passiert dies oft bei Lebenskrisen, die die bisher bekannte Lebensrealität auf den Kopf stellen, wie eigene chronische Krankheiten oder anderweitig sozial-belastende Situationen wie Suchtkrankheiten der Partner:innen oder Angehörigen.

Gruppenleiter

Der Gruppenleiter oder die Gruppenleiterin und ihre stellvertretenden Personen (im folgenden Gruppenleitung genannt) leiten die Gruppe, indem sie moderieren. Dabei sollten alle Teilnehmenden die Möglichkeit bekommen, zu Wort zu kommen. Ebenso achtet die Gruppenleitung auf die Einhaltung der Gruppenregeln und sorgt somit für eine gute Erzähl- und Gesprächsatmosphäre.

Die Gruppenleitung sollte sich dessen bewusst sein, dass sie eine Vorbildfunktion innerhalb der Gruppe hat. Ebenso sollte sie sehr achtsam bezüglich ihrer eigenen Stärken, Schwächen und Bedürfnisse sein.

Grundsätzlich kann jede Person die Gruppenleitung antreten, denn eine gesonderte Ausbildung ist hierfür nicht nötig. Trotzdem sollte die Person auch für die Position geeignet sein. Zusätzlich zu den bereits genannten Eigenschaften sind Selbstreflexion, Sensibilität und Empathie für die Gruppenleitung genauso wichtig wie für Coaches.

Auch die Haltung der Gruppenleitung kann mit der Haltung des Coaches verglichen werden, bspw. Authentizität und Wertschätzung sich selbst und anderen gegenüber (vgl. Ich bin OK – Du bist OK). Trotz aller Erfahrung sollte sie auch eine ewig-lernende Haltung einnehmen und andere Lebenswelten akzeptieren (vgl. Insel-Modell). Zuletzt sei hier noch die selbst auferlegte Schweigepflicht genannt, die sowohl von der Gruppenleitung als auch von den anderen Teilnehmenden zu wahren ist.

Co-Anhängigkeit

Angehörige oder anderweitig nahestehende Personen befinden sich als Co-Abhängige im System der Suchtkranken. Sie versuchen die suchtkranke Person vom Suchtmittel fernzuhalten, fühlen sich oft mitverantwortlich und schämen sich vor anderen für die Krankheit des Angehörigen und sein dadurch beeinflusstes Verhalten. Oft übernehmen die Co-Abhängigen auch Aufgaben der Suchtkranken, was unter Umständen sogar das Suchtsystem weiter aufrecht erhält.

Durch diese große Belastung leiden Angehörige oft selbst unter den Umständen und entwickeln seelische oder körperliche Symptome. Deshalb wird in Teilen der Suchthilfe noch von der „Co-Abhängigkeit“ Angehöriger gesprochen.

Abgrenzung Therapie / Beratung / Coaching

Natürlich wird in den Selbsthilfegruppen keine Therapie im klassischen, psychotherapeutischen Sinne betrieben, vor allem da keine ausgebildeten psychologischen Psychotherapeuten anwesend sind.

Die Inputs der Gruppenleitung haben eine Art Verschmelzung von Coaching und Beratung inne. Einerseits stellt die Gruppenleitung die Fragen (siehe Methodenreflexion) auf systemischer Art und Weise. Andererseits scheint der Klient nicht alles in sich als Ressource zu haben und die Lösung selbst finden zu können. Die Gruppenleitung kennt die Suchthematiken besser als die Teilnehmenden, weswegen sie an manchen Stellen inhaltlichen Input aus der Erfahrung oder der Literatur wiedergibt.

Die Beiträge der anderen Teilnehmenden sind meist Ratschläge und Erfahrungserzählungen aus ihren eigenen langen Wegen der Co-Abhängigkeit, was sich sehr beratend auswirkt.

3. Methodenreflexion

Zunächst werden hier Methoden aus dem Kurs Systemisches Coaching reflektiert, die sich innerhalb meiner freiwilligen Arbeit als Gruppenleiter bewährt haben oder die ich mir gut zur Anwendung vorstellen kann. Im Anschluss werden andere Methoden des Kurses, die sich eher zur Diskussion statt zur Anwendung eignen, aufgelistet. Zuletzt werden jene Methoden genannt und diskutiert, die sich nach meiner Meinung eher nicht zur Anwendung eignen.

Man sollte sich dessen bewusst sein, dass ein 1-on-1 Gespräch zwischen Coach und Coachee nicht das gleiche ist, wie ein Stuhlkreis mit 10-12 Teilnehmenden und der Gruppenleitung. Daraus ergeben sich schon Einschränkungen organisatorischer oder logistischer Art. Ebenso einschränkend ist die Schwarz-Weiß-Unterteilung in anwendbar vs. nicht anwendbar, die die Fülle des Spektrums nicht realitätsgetreu abbildet, für den Umfang dieser Abschlussarbeit allerdings genügt.

Ohne Einschränkungen anwendbar

Grundsätzlich gibt es viele Methoden im bisher erlernten Methodenkoffer, die auch außerhalb des typischen Coaching-Settings in den Selbsthilfegruppen genutzt werden können.

Zuerst gehören sprachlich-lexische Methoden, wie das **Doppeln inkl. Reframing, positives Konnotieren und das Abholen in der eigenen Sprache** zu den anwendbaren Methoden. Auch das **Pacing**, also das sprachliche Mithalten mit der Geschwindigkeit und Ton des Klienten gehört zu diesen Methoden. Auch Verhaltensweisen wie das **Spiegeln** gehört in diese Klasse der Methoden. Mit all diesen Methoden werden erste Anstrengungen getan, um den Rapport herzustellen, den Gatekeeper nicht zu triggern und positive Formulierungen in das Unterbewusstsein zu schleusen.

Als Rahmenmodell kann das **CORE-Modell** herangezogen werden. Mit den Aspekten Challenge, Opportunity, Resources und Effect kann in schneller Art und Weise ein Thema verstanden und erste Ressourcenaktivierung stattfinden.

Dann zählen fast alle der systemischen Fragetechniken zu den anwendbaren Methoden:

- **Skalierungsfragen**, beispielsweise um das Bewusstsein für bereits Erreichtes zu schaffen
- **Zirkuläre Fragen**, um eine Art Dissoziation herbeizuführen
- **Hypothetische Fragen**, um den Horizont des Möglichen zu erweitern
- **Verschlimmerungsfrage**, auch um den Horizont des Möglichen zu erweitern
- **Metaphernfragen**, um das Unterbewusstsein mit Bildern und Metaphern zu Rate zu ziehen.

Zuletzt gibt es Methoden für die Entscheidungsfindung und aus dem hypnosystemischen Modul, die sich ebenfalls gut für das Gruppensetting eignen.

- **Affektbilanz und Tetralema**, um die Intuition mehr in die Entscheidungsfindung mit einzubinden
- **Restriktionsmodell**, um jahre- oder jahrzehntelang bestehende Illusionen bezüglich eines Ziels, wie beispielsweise den Wunsch der Genesung der Alkoholsucht des Abhängigen als nicht oder nur beschränkt beeinflussbare Restriktion klarzumachen
- **Muster des Gelingens**, um die Teilnehmenden zurückbesinnen zu lassen an eine Situation, wo sie ihre Herausforderung schon einmal selbst mit einigen Ressourcen gelöst haben und sie darin zu bestärken.

- **Seitenmodell**, um schon einmal zwei konkurrierende Anteile des inneren Teams zu identifizieren und miteinander in Kontakt und Versöhnung zu bringen und die positive Absicht hinter ihnen klarzumachen.

Zuletzt sei an dieser Stelle noch das Feedback Akronym **WWWZEN** genannt. Um die Teilnehmenden nicht vor den Kopf zu stoßen und eine gute Gruppendynamik zu fördern, kann Feedback über das Verhalten in der Gruppe als Feedbackgeber in den drei Punkten Wahrnehmung, Wirkung und Wunsch aufgezeigt werden. Den Teilnehmenden kann dann nahe gebracht werden, es doch mit ZEN zu probieren, während sie das Feedback hören: Zuhören, Entspannen und Nachdenken. Dies ist auch eine Methode, die in das nächste Kapitel passt, denn zusätzlich zur direkten Anwendung durch den Coach, eignet sich dieses Akronym auch zur Vorstellung, damit die Teilnehmenden sich an die Nutzung dieser Aspekte gewöhnen, sowohl im Selbsthilfekontext als auch in ihren Beziehungen außerhalb der Gruppe.

Diskutierbare oder vorstellbare Methoden oder Theorien

Zusätzlich zu den oben aufgelisteten und diskutierten Methoden, die die Gruppenleitung anwenden kann, ohne die Packungsbeilage vorzustellen, also genau erklären zu müssen, warum welche Methode angewandt wird, können weitere Modelle und Theorien im Kontext der Selbsthilfegruppen für Co-Abhängige vorgestellt werden.

Da die Teilnehmenden der Selbsthilfegruppen oft in Konflikt mit ihren Abhängigen stehen, deretwegen sie Hilfe benötigen, können Konfliktmodelle vorgestellt werden, um die Teilnehmenden sich selbst einordnen zu lassen und Erkenntnisse über das eigene Konfliktverhalten zu erlangen. Dazu gehören:

- **Thomann – Riemann Modell**: in diesem Konfliktanalysetool gibt es ein Koordinatensystem mit zwei Achsen, die sich in der Mitte schneiden. Auf der einen Achse, der Zeitachse, ist ganz links die Dauer eingetragen, während ganz rechts der Wechsel zu verorten ist. Auf der vertikalen Achse, der Raumachse, ist oben die Distanz, und unten die Nähe. Hier können sich Klienten selbst einordnen, indem sie überlegen, wo sie sich selbst befinden, wie sie selbst innerhalb eines konkreten Konflikts ticken. Anschließend kann der Konfliktpartner eingetragen werden, um Überlappungen und Unterschiede festzustellen. Zuletzt kann sich der Klient dann überlegen, was er/sie selbst in dem Konflikt braucht, aber auch was der Konfliktpartner braucht.
- **Thomas-Modell**: in diesem Modell geht es darum, Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, wie ein Konflikt beendet werden könnte. Es gibt wieder zwei Achsen, diesmal nur mit je einer Dimension: Orientierung an eigenen Interessen nach oben (y-Achse) und Orientierung an den Interessen des anderen nach rechts (x-Achse). Hier zeigen sich 5 mögliche Lösungsmöglichkeiten: Vermeidung (1/1), Durchsetzen (1/9), Nachgeben (9/1), die Win-Win Kooperation (9/9) und der Kompromiss (5/5).

Auch sprachliche Modelle, wie die **Gewaltfreie Kommunikation (GfK)** ist ein sehr passendes Tool, das schon vielen Betroffenen geholfen hat, sich mit den eigenen Bedürfnissen zu verbinden und diese effektiv und mit wenig Konfrontationspotential zu kommunizieren. Der GfK Prozess ist in vier Schritte eingeteilt: zuerst soll eine Beobachtung des Verhaltens von Person B geäußert werden, die eine Reaktion bei Person A ausgelöst hat. Dabei soll diese möglichst objektiv formuliert sein. Dann wird das Gefühl (NB: Pseudogefühle vermeiden) beschrieben, das durch die Beobachtung ausgelöst wurde. Dieses Gefühl basiert auf einem Bedürfnis, das nicht erfüllt wird. Deshalb ist der dritte Schritt die Identifikation und Kommunikation dieses oder dieser Bedürfnisse. Zuletzt soll ein Wunsch oder eine Bitte geäußert werden, wie Person B etwas verändern könnte, damit es Person A besser geht.

Nicht anwendbar

Da die Natur der Selbsthilfegruppen nicht der Natur eines Coaching-Settings gleicht, gibt es Methoden, die meiner Meinung nach weniger in die Arbeit der Selbsthilfegruppen angewandt werden kann oder sollte. Dies soll allerdings nicht heißen, dass diese Methoden überhaupt nicht mit einem Teilnehmenden verwendet werden kann. Denn in einem 1-on-1 Coaching ist dies natürlich weiterhin möglich.

Das Erste, was nicht komplett nach Buch angewandt wird, oder nicht in dem Ausmaß, sind die **Rahmenmethoden, wie das GROW-Modell, und das Coaching-Haus**. Darunter fallen auch Ziel- und Auftragsklärung, denn einen Auftrag im klassischen Coaching-Sinne gibt es nicht. Sehr wohl können Aspekte aus diesen Methoden, wie die konkrete Situationsbeschreibung, die Umweltanalyse, die Sammlung der Optionen und der Way Forward als Intervention genutzt werden. Allerdings wird die Auswirkung der einzelnen Interventionen nicht an die Effektivität derselben innerhalb eines Coachings herankommen, denn der ganze Prozess mit Aushebeln des Gatekeepers und Ansprache des Unterbewusstseins kann nicht in der selben zeitlichen Länge und Intensität durchgeführt werden, da jedem Teilnehmenden genügend Zeit eingeräumt werden soll. Ebenso sitzen noch 10 weitere Personen mit in der Runde, was, obwohl das Vertrauensverhältnis dieser spezifischen Gruppe hoch scheint, doch zu Zurückhaltung bei den Sprechenden Teilnehmenden führen könnte.

Das ebengenannte Setting in der Gruppe, die Zeitrestriktion und die Zurückhaltung führen wohl grundsätzlich zu einem geringeren Aushebeln des Gatekeepers. Deshalb sind weitere Methoden, wie die **Wunderfrage und Magic Words** ebenso weniger geeignet.

Aufgrund der logistischen Natur des Gruppensettings in diesem spezifischen Falle (kein Papier, keine Flipchart), können die folgenden Methoden schwierig angewandt werden: **Gewichtete Entscheidungsmatrix, Werte- und Entwicklungsquadrat, und Bodenanker**.

Dies scheinen allerdings nur sehr oberflächliche Gründe. Meiner Meinung nach eignen diese Methoden sich trotzdem nicht für das Gruppensetting, denn der zeitliche Aspekt und der stärkere Gatekeeper in der Gruppe (siehe Argumentation oben) schränken die Anwendung dieser Methoden weiterhin ein.

Auch die **Timeline, das Appreciative Inquiry und das innere Team** sind Methoden, die zu lange dauern und die den Fokus zu stark auf die Interaktion zwischen Gruppenleitung und Teilnehmende setzen, statt aus der Kraft und Erfahrung der Selbsthilfegruppe zu schöpfen.

4. Vorstellung für Gruppen geeigneter, nicht im Kurs erlernter Methoden

In folgendem Kapitel werden ausgewählte Methoden vorgestellt, die sich laut Literatur in der Selbsthilfegruppenarbeit bewährt haben. Viele dieser Methoden haben das Ziel, die Kreativität anzukurbeln. Dies ist als Versuch anzusehen, den rationalen Gatekeeper etwas auszuhebeln.

Da sich der bisherige Inhalt der Abschlussarbeit meist auf Methoden im Sinne von Interventionen begrenzt hat, werden Methoden zur Vorbereitung der Gruppenstunde, Gruppenfindung, Themenpriorisierung und Gruppenabschluss nicht vorgestellt.

- **Stühle, nicht nur ein Sitzmöbel** (Umgang mit Veränderung): bevor die Gruppenstunde beginnt, bereitet die Gruppenleitung den Stuhlkreis vor. Dabei, allerdings, werden die Stühle mit dem Stuhl Rücken zur Mitte ausgerichtet. Wenn die Teilnehmenden reinkommen, beobachtet die Gruppenleitung das Verhalten der Teilnehmenden. Anschließend kann als Teil der Gruppenstunde über Gewohnheiten, Reaktionen auf Veränderungen, Herdentrieb und Umgang mit Unsicherheiten diskutiert werden.
- **Motivkarten** (Themenfindung, Verbesserung der Zugangs zu eigenen Gefühlen): man kann eine große Auswahl verschiedener Motive als Karten dafür verwenden, dass die Teilnehmenden einen Kreativprozess anstoßen und so über Themen nachdenken, die ohne visuellen Input der Karten nicht oder schwieriger stattgefunden hätte. Dazu legt die Gruppenleitung alle Karten auf einen Tisch oder auf den Boden und weist die Teilnehmenden an, über etwas spezielles nachzudenken, wie beispielsweise „Ich fühle mich gerade wie...“, oder „Wenn ich an mein Leben denke, dann...“. Ebenso sollte angemerkt werden, dass nicht zu lange über etwas nachgedacht werden sollte, sondern intuitiv geantwortet werden soll. Dies kann beispielsweise dazu verwendet werden, den Klienten oder den Teilnehmenden ein Anliegen herausfinden zu lassen, wenn sie sagen, sie hätten kein Thema.
- **Karussellgespräch** (Teilnehmende bekommen viel Input in wenig Zeit): mit dieser Methode können sich die Teilnehmenden in relativ kurzer Zeit über mehrere Themen austauschen und verschiedene Blickwinkel und Meinungen einholen. Dazu wird ein innerer Kreis mit Stühlen und ein äußerer Kreis mit Stühlen aufgebaut, sodass sich immer zwei Teilnehmende gegenüber sitzen und direkt anschauen. Die Gruppenleitung gibt 3-4 Themen, Fragen oder Behauptungen vor, die in einem Zeitfenster von je 3 min pro Sitzpartner diskutiert werden sollen. Dann werden zwei Minuten dazu verwendet, Notizen zu machen, wenn gewollt. Dann dreht einer der Kreise, also alle Teilnehmende eines Kreises setzen sich einen Stuhl weiter und diskutieren und schreiben wieder. Dies wird solange wiederholt, bis die Themen ausgehen.

5. Fazit

Die Analyse der Methoden, unter Berücksichtigung der Unterschiede zwischen Gruppensetting und 1-on-1 Coaching Setting hat gezeigt, dass es sehr wohl Methoden gibt, die in beiden Settings anwendbar sind, trotz der grundsätzlich unterschiedlichen Natur der beiden Settings. Neben der grundsätzlichen Coach -Haltung (z.B ich bin OK – du bist OK), sind dies vor allem die systemischen Fragemethoden, Methoden zur Entscheidungsfindung, wie der Affektbilanz und dem Tetralema, Rahmenmethoden wie dem CORE-Modell, und das Feedback-Modell WWWZEN.

Auch die sprachlichen Eingriffe, wie das Doppeln und Reframing, oder das Pacing können helfen, den Rapport mit den Teilnehmenden zu erhöhen. Rapport ist grundsätzlich etwas, das in Begegnungen zwischen Zeit Menschen hilft, das Vertrauensverhältnis zu erhöhen. Es scheint also wenig überraschend, dass diese Aspekte auch im Selbsthilfegruppensetting relevant sind.

Gleichzeitig wurden Methoden identifiziert, die sich aufgrund verschiedener Gründe, wie Zeiteinschränkungen, Gatekeeper-Präsenz oder logistischen Gründen weniger für ein Selbsthilfegruppensetting eignen. Dazu gehören das innere Team, das Werte- und Entwicklungsquadrat und die Wunderfrage.

Zuletzt wurden in einer Internet-Recherche weitere Methoden herausgefunden, die sich gut für das Gruppensetting eignen und den Teilnehmenden oder der Gruppe als Ganzes in ihrem Prozess helfen. Hier seien die Motivkarten und das Karussellgespräch zu nennen. Es scheint überraschend, dass es nicht mehr Quellen zu diesem Thema der Methoden für die Selbsthilfgruppenarbeit gibt, gehen allein in Deutschland über 3,5 Millionen Menschen zu bis zu 100.000 verschiedenen Selbsthilfgruppen.

Abschließend sei an der Stelle noch eine grundsätzliche Sache anzusprechen: Der Untersuchungsgegenstand dieser Abschlussarbeit ist die Selbsthilfegruppe. Dies bedeutet, dass die Teilnehmenden sich gegenseitig selbst helfen und unterstützen sollten. Natürlich ist die Gruppenleitung dazu da, den Raum vorzubereiten und zu halten, Input zu geben und Fragen zu stellen, allerdings ist das nicht der Hauptaspekt der Selbsthilfegruppe. Ein zu großer Fokus auf eine einzelne Person durch die Gruppenleitung würde dem Hauptzweck der Selbsthilfegruppe entgegenwirken. Deshalb hat die Analyse auch gezeigt, dass zeitlich kürzere Methoden als Interventionen besser geeignet sind als länger dauernde Methoden.

6. Quellen

Kapitel 2

<https://www.blaues-kreuz.de/de/angebote-und-hilfe/selbsthilfe/>

<https://de.wikipedia.org/wiki/Selbsthilfegruppe>

<https://www.kreuzbund.de/de/downloads.html>

https://www.bruecke-foehr.de/fileadmin/templates/style/bruecke/pdf/Arbeitsprinzipien_der_Selbsthilfegruppen.pdf

<https://www.kreuzbund.de/de/downloads.html?file/files/kreuzbund/public/downloads/service/arbeitshilfen/Handreichung%20zur%20Gruppenleitung.pdf&file=files/kreuzbund/public/downloads/service/arbeitshilfen/Handreichung%20zur%20Gruppenleitung.pdf>

<https://www.kreuzbund.de/de/downloads.html?file/files/kreuzbund/public/downloads/service/arbeitshilfen/Handreichung%20zur%20Gruppenleitung.pdf>

Kapitel 3

Persönliche Aufschriebe aus der Coaching-Ausbildung

Kapitel 4

https://www.mittelhof.org/static/media/filer_public/5b/ef/5bef0a48-2cd6-4a8b-afd6-19952a80624a/selbsthilfe_reader_2015.pdf

Kapitel 5

<https://www.grin.com/document/285254>