

Sächsisches Staatsministerium für Soziales
Landesjugendamt

Qualitätsstandards Jungenarbeit

- verabschiedet vom Landesjugendhilfeausschuss am 03.09.2009 -



Sächsisches Staatsministerium für Soziales
Landesjugendamt
Parkstraße 28
09120 Chemnitz

E-Mail: landesjugendamt@lja.sms.sachsen.de

Web: <http://www.slfs.sachsen.de/lja>



Inhalt

VORWORT	3
VORBEMERKUNGEN	4
1. EINLEITUNG	4
2. WAS IST JUNGENARBEIT?	5
3. THEMEN DER JUNGENARBEIT	5
4. ZIELE VON JUNGENARBEIT	5
5. GRUNDSÄTZE VON JUNGENARBEIT	6
5.1 JUNGENARBEIT SETZT EINE EIGENE HALTUNG VORAUS.....	6
5.2 JUNGENARBEITER ALS IDENTIFIKATIONSPERSON	6
5.3 JUNGENARBEIT IST BEZIEHUNGSARBEIT.....	6
5.4 JUNGENARBEIT IST RESSOURCENORIENTIERT	6
5.5 JUNGENARBEIT NUTZT FREIRÄUME	6
5.6 JUNGENARBEIT NUTZT DREI EBENEN	6
6. EBENEN DER JUNGENARBEIT	7
6.1 INSTITUTION	7
6.2 JUNGENARBEITER.....	7
6.3 JUNGEN.....	7
7. RAHMENBEDINGUNGEN	8
8. QUALITÄTSSICHERUNG IN DER JUNGENARBEIT	8
9. FORTBILDUNG UND FACHBERATUNG	9
10. VERNETZUNG	9
LITERATUR	10



Vorwort

Jungs suchen neue Vorbilder

Jungen toben, spielen Räuber und Gendarm, sind die Starken und Beschützer. Jungen weinen nicht, sind nicht sentimental oder spielen gar mit Puppen. Diese tradierten Verhaltensmuster sind fast so alt wie die Diskussionen über Männlichkeit selbst.

Wie passt dies aber ins Bild, dass Männer Erzieher in Kindergärten werden oder ihr „Wickelvontariat“ absolvieren, also auf gut deutsch: Elternzeit nehmen?

Die gesellschaftlichen Wandlungsprozesse auf ökonomischer, kultureller und sozialer Ebene sind derart umfassend, dass auch das Geschlechterverhältnis eine Pluralisierung erfährt. Männlichkeit wird also vielschichtiger. Es entstehen unterschiedliche Männlichkeitsentwürfe, die das Modell vom Mann als alleinigem Ernährer der Familie deutlich in Frage stellen. Veränderungen in unserer Umwelt setzen folglich Jungen und Männer vor spezifische Herausforderungen, die sie zu bewältigen haben. Angesichts dieser verwundert es, warum die Jungen- und Männerarbeit bislang nicht den Stellenwert hat, der ihr gebührt.

An diesem Ausgangspunkt hat das Sächsische Modellprojekt Jungenarbeit angesetzt. Sehr erfolgreich konnte das Modellprojekt zeigen, dass es einen erheblichen Bedarf an Beratungen und Fortbildung zur Arbeit mit Jungen im Freistaat Sachsen gibt. Herausgekommen sind überdies Fachstandards zur Jungenarbeit. Sie sind nicht nur Dreh- und Angelpunkt für eine qualitätsvolle und qualitätsgesicherte Arbeit, sondern setzen gleichsam Rahmenbedingungen für die Initiierung von spezifischen Angeboten zur Jungenarbeit und den Anstoß für eine weitergehende Professionalisierungsdebatte. Diese Fachstandards machen darauf aufmerksam, dass es nur gut sein kann, Jungen und junge Männer bei ihrer Entwicklung zum Junge- und Mann-Sein zu begleiten.

Denn wir können feststellen: Jungen brauchen männliche Rollenvorbilder und suchen sie sich. Aber sie suchen neue Vorbilder. Sie entfernen sich weg von tradierten Verhaltensmustern hin zu Männlichkeitsbildern, die Männern erlauben, stark zu sein, aber auch mal schwache Seiten zu zeigen. Hier stehen die Jugendhilfe, die Schule, die Familien aber auch die Wirtschaft vor neuen Herausforderungen.

Die Jugendhilfe ist zuallererst aufgerufen, die Jungenarbeit als selbstverständliches Angebot aufzunehmen. Dafür werde ich mich stark machen! Eine professionelle und erfolgsorientierte Jungenarbeit setzt aber nicht allein auf die Integration in die Jugendhilfeplanung. Sie braucht vor allem qualifizierte Jungenarbeiter und engagierte Jungen. Letztendlich wird der Erfolg der Jungen- und Männerarbeit insbesondere davon abhängen, wie sie in die Gesellschaft wirkt und es gelingt, Familien, Bildungsinstitutionen und die Wirtschaft für dieses Thema zu sensibilisieren.

Es muss normal werden, dass Männer in Kitas arbeiten. Es muss normal werden, dass Männer Grundschullehrer werden. Und es muss normal werden, dass sich Männer Zeit für die Erziehung ihrer Kinder nehmen. Das darf kein Karrierekiller sein, sondern soll als Kompetenzschulung angesehen werden, die Männer kreativer, belastbarer und stresserprobter macht.

In diesem Sinne, lassen Sie uns in der Jugendhilfe beginnen.

Lars Rohwer MdL
(Vorsitzender des Landesjugendhilfeausschusses)



Vorbemerkungen

Die Qualitätsstandards zur Jungenarbeit basieren auf den Erkenntnissen des sächsischen Modellprojektes zur Jungenarbeit in ausgewählten Bereichen der Jugendhilfe sowie auf den langjährigen praktischen Erfahrungen einzelner Projekte im Bereich der Jungen- und Männerarbeit. Sie richten sich vor allem an Fachkräfte der Jugendhilfe, welche Jungenarbeit bereits umsetzen bzw. umsetzen möchten. Ferner sollen die Standards ermutigen und Unterstützung geben, Angebote der Jungenarbeit zu initiieren und eine diesbezügliche Professionalisierungsdebatte anregen. Gleichwohl in der Sozialen Arbeit Angebote mit einem geschlechtsreflektierenden Fokus, das heißt, für Jungen als auch für Mädchen, konzipiert und durchgeführt werden, beziehen sich die hier vorliegenden Standards ausschließlich auf geschlechtshomogene Ansätze/ Angebote für Jungen.

1 Einleitung

In der modernen Gesellschaft bekommt der Begriff der Männlichkeit einen pluralen Charakter (Winter 1997, S. 149). Nach Böhnisch werden mit Männlichkeit nicht mehr nur die traditionellen Zuschreibungen, z.B. Stärke, Durchsetzungsfähigkeit, Unabhängigkeit etc., in Verbindung gebracht (Böhnisch 2003, S. 14). Vielmehr sind durch den Wandel von Kultur, Ökonomie, Sozialem und Geschlechterverhältnis eine Reihe von neuen Männlichkeitsentwürfen dazu gekommen (ebd., S. 14).

Böhnisch schätzt ein, dass junge männliche Erwachsene keine Sicherheit mehr haben, nach der Ausbildung einen Beruf ergreifen zu können und damit auch die Basis für traditionelle Familienfunktionen (z.B. Ernährerfunktion) zu legen (Böhnisch 2003, S. 14). Der Grundstein, auf den Männer ihr Selbstbild aufgebaut haben scheint zu bröckeln, so dass sozialer Abstieg und persönliche Verunsicherung die Folge sein können (Gesterkamp 2006, S. 61). Vor dem Hintergrund, dass die Schlüsselpositionen in den derzeitigen wirtschaftlichen Leitbranchen nach wie vor eindeutiges Männerterritorium sind, scheint es insbesondere die geringqualifizierten Männer zu treffen (ebd., S. 62). Zudem hat ein Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft eingesetzt, in der vordergründig Kommunikationsfähigkeit und Serviceorientierung – „soft skills“¹ erwartet werden, die eher Frauen zugetraut werden (ebd., S. 60).

Innerhalb unserer Gesellschaft fehlen Jungen in ihrer Sozialisationszeit unmittelbar anwesende Repräsentanten ihres eigenen Geschlechts (Böhnisch 2003, S. 14). Im Bereich der innerfamiliären Situation sind verschiedene Aspekte zu konstatieren, die für die Abwesenheit der Väter bei der Kindererziehung ursächlich sind. Auf Grund immer noch fixierter Rollenbilder wird die Elternzeit originär von der Mutter in Anspruch genommen (Franz 2004, S. 23). Inwieweit geht von dieser Männerabwesenheit, also dem Aufwachsen ohne Vater oder andere starke männliche Bezugspersonen ein Verunsicherung für die Entwicklung von Jungen aus? Mit Blick auf den Sozialisationsprozess ist anzunehmen, dass die Findung einer eigenen männlichen Identität ohne Vater bzw. andere anwesende männliche Vorbilder und Wegbegleiter stark erschwert wird. Als Ausdruck einer Vaterbedürftigkeit sieht Franz eine Neigung der in Rede stehenden Jungen, sich mit medialen, idealisierten, jedoch destruktiven Vaterfiguren zu identifizieren (ebd., 22).

Jungen und Männer sind durch den gesellschaftlichen Individualisierungsprozess und ihre biographische Entwicklung vor die Aufgabe gestellt, ihre Identitätsfindung eigenverantwortlich zu gestalten. Die sich aus beiden Entwicklungen ergebenden Anforderungen an Jungen, eröffnen diesen einerseits Interpretationsspielräume für ihre eigene Identität, andererseits können sie auch zu erheblichen Verunsicherungen bei der Entwicklung ihres individuellen Mann-Seins führen. Jungen suchen und brauchen Orientierung sowie Begleitung bei ihrer individuellen männlichen Sozialisation.

¹ zu deutsch: 'weiche Fähigkeiten' oder besser formuliert, das Wissen um den Umgang mit Menschen und Entscheidungen, http://www.infoquelle.de/Job_Karriere/Wissensmanagement/Soft_skills.cfm, Zugriff am 22.06.2006.



2 Was ist Jungenarbeit?

Als Spezialisierung des gesetzlichen Auftrages gem. § 9 Abs. 3 SGB VIII verstehen wir Jungenarbeit als eine professionelle, konzeptionell begründete und geschlechtsreflektierende Begleitung von Jungen und jungen Männern bei der Entwicklung ihres individuellen Junge- und Mann-Seins. Jungenarbeit versteht sich als Bildungs- und Beziehungsarbeit und braucht eine ressourcen-aneerkennende Grundhaltung. Jungen werden mit ihren Themen, biografischen Brüchen, Problematiken und Ambivalenzen wahr- und angenommen. Daraus leiten sich entsprechende pädagogische Angebote ab, welche Jungen unterstützend begleiten.

Jungenarbeit richtet sich an Jungen und junge Männer im Geltungsbereich des SGB VIII. Jungenarbeit findet in einem geschlechtshomogenen Setting statt und wird von männlichen Fachkräften geleistet. Sie soll zur Durchsetzung der Geschlechterdemokratie und zum Abbau geschlechtshierarchischer Strukturen beitragen. Synergieeffekte aus der Männer- und Väterarbeit bereichern die Jungenarbeit inhaltlich.

3 Themen der Jungenarbeit

Jungenarbeit im geschlechtshomogenen Setting beschäftigt sich mit Inhalten, die für die Mannwerdung von prägender Bedeutung sind, wobei individuelle Themen der Jungen aufgegriffen werden.

Innerhalb dieses Prozesses sind insbesondere folgende Schwerpunkte relevant:

- einengende Männlichkeitsbilder und individuelles Junge- und Mann-Sein,
- Körperlichkeit,
- Sexualität,
- Gesundheit,
- Berufs- und Lebensplanung,
- Dominanz- und Gewaltverhalten,
- Homophobie und
- Übergangsgestaltung.

Die Jungenarbeit verfügt über keine eigenen gesonderten Methoden, sie bedient sich den Methoden der sozialen Arbeit und fokussiert diese unter einem geschlechtsreflektierenden Aspekt.

4 Ziele und Aufgaben von Jungenarbeit

- eine pädagogische Begleitung bei der Entwicklung von Jungen und jungen Männern zu emotional lebendigen, sozial- und selbstverantwortlichen Persönlichkeiten ist gewährleistet,
- Jungen erfahren Begleitung beim Ausprobieren und Erlernen neuer Verhaltensweisen mit dem Zweck der Erweiterung von Männlichkeitsentwürfen,
- Jungen und Jungenarbeiter setzen sich mit dem jeweiligen individuellen Verständnis vom Junge- und Mann-Sein auseinander,
- männliches Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl und Selbstachtung, welches nicht auf Abwertung von Anderen angewiesen ist, ist gestärkt,
- Jungen erfahren bei ihrer eigenen Planung realistischer Lebensziele Unterstützung,
- gewaltfreie Konfliktlösungs- und Kommunikationsstrategien werden umgesetzt,
- Gleichberechtigung der Geschlechter und Formen des geschlechterdemokratischen Umgangs und Zusammenlebens sind implementiert.



5 Grundsätze von Jungenarbeit

5.1 Jungenarbeit setzt eine eigene Haltung voraus

Geschlechtsreflektierende Jungenarbeit ist getragen von einer positiven und parteilichen Haltung der Jungenarbeiter zu Jungen und jungen Männern, die die Stärken und Ressourcen von Jungen im pädagogischen Prozess einbindet. Sie werden dabei in ihrer gesamten Entwicklung wahrgenommen und begleitend unterstützt. Diese Grundhaltung beinhaltet auch eine klare Positionierung, die die Jungen bestärkt, sich mit eigenen sowie fremden Grenzen auseinanderzusetzen, diese wahrzunehmen und anzuerkennen.

5.2 Jungenarbeiter als Identifikationsperson

Der Jungenarbeiter wird von den Jungen als ein Modell für exemplarisches Mann-Sein wahrgenommen. Er dient ihnen zur Identifikation und als Reibungsfläche zu ihren eigenen geschlechtsbezogenen Unsicherheiten. Unabdingbar ist hierfür seitens des Jungenarbeiters eine kontinuierliche Selbstreflexion des eigenen Männlichkeitsentwurfes und der in der Arbeit transportierten Männlichkeitsbilder. Er begleitet die Jungen professionell, kritisch und solidarisch auf dem Weg zum individuellen Mannsein.

5.3 Jungenarbeit ist Beziehungsarbeit

Beziehungsarbeit beruht auf Freiwilligkeit, Partizipation und Kontinuität. Sie ermöglicht es den Jungen Befindlichkeiten, Gefühle und Bedürfnisse zu thematisieren sowie Verhaltensalternativen zu erproben.

5.4 Jungenarbeit ist ressourcenorientiert

Jeder Junge ist einzigartig, verfügt vor dem Hintergrund seiner Biografie über besondere Qualitäten und individuelle Ressourcen. Gelingt es, diese zu aktivieren und zu verstärken, ist durch Jungenarbeit ein nachhaltiger Entwicklungsprozess möglich.

5.5 Jungenarbeit nutzt Freiräume

Das geschlechtshomogene Setting der Jungenarbeit bietet im Gegensatz zur koedukativen Pädagogik spezifische Freiräume.

Diese werden genutzt als:

Vergewisserungsraum, der Schutz und Austausch bietet und in welchen Unsicherheiten als geteilte Erfahrungen erlebt werden können,

Übungsraum, in welchem neue Verhaltensweisen ohne Repressalien ausprobiert werden können,

Erlebnisraum, in welchem intensive Begegnungen mit sich selbst und mit anderen Jungen eröffnet werden,

Schonraum, welcher Schutz vor Konkurrenzverhalten gegenüber Mädchen bietet.

5.6 Jungenarbeit nutzt drei Ebenen

Um Jungenarbeit nachhaltig zu praktizieren, bedarf es entsprechender institutioneller Rahmenbedingungen und Voraussetzungen:

1. Institutionen, die Jungenarbeit fördern und das Gender-Mainstreaming-Prinzip dauerhaft im Konzeptions- und Arbeitskontext integrieren und reflektieren.
2. Jungenarbeiter, die durch Fort- und Weiterbildung fachliche Qualifikationen erwerben.
3. Jungen und junge Männer, die sich entsprechend ihrer altersspezifischen Voraussetzungen mit ihren Bedarfslagen, Bedürfnissen, biografischen Erfahrungen und Kompetenzen in die Jungenarbeit partizipierend einbringen.



6 Ebenen der Jungenarbeit

Die Professionalisierungsdebatte der Jungenarbeit, erfordert eine Auseinandersetzung mit den Anforderungen auf den Ebenen Institution, Jungenarbeiter und Jungen.

6.1 Institution

Die Institution (Leitungsebene und Team) gewährleistet Offenheit und Unterstützung im Prozess der Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Themen. Sie etabliert organisatorisch und inhaltlich Jungenarbeit als Querschnittsaufgabe und integriert sie in Konzepte der pädagogischen Arbeit.

Durch die Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips trägt die Institution zum Abbau von Benachteiligung von Jungen und Mädchen bei und umfasst die Bereitschaft der Institution zur Implementierung und Entwicklung von Parallelangeboten der Mädchenarbeit und Cross-Over-Angeboten mit dem Ziel der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit.

6.2 Jungenarbeiter

Die Anforderungen an die Jungenarbeiter lassen sich in folgenden drei Konzeptbereichen beschreiben:

Selbstkompetenz:

Die Selbstkompetenz umfasst die Selbstreflexion und Auseinandersetzung

- zum eigenen Mann-Sein,
- zu Vorstellungen von Männlichkeit,
- zu gesellschaftliche Zuschreibungen von Männlichkeit und Rollenbildern sowie
- zum eigenen geschlechtsbezogenen Handeln.

Voraussetzung für eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Qualifikation einer professionellen Jungenarbeit ist die Bereitschaft der Fachkräfte zur eigenen Weiterbildung und zum fachlichen Austausch.

Wissenskompetenz:

- Grundwissen zu aktuellen Erkenntnissen aus Theorie und Praxis der Jungenarbeit,
- Kenntnisse über Lebenslagen und Sozialisation von Jungen sowie
- Kenntnisse und Erfahrungen in Methoden der Sozialen Arbeit.

Handlungskompetenz:

Fähigkeiten in der Konzepterarbeitung und -umsetzung, d.h.

- Kompetenz, Jungen in ihrem Handeln, Lebenslagen, biografischen Brüchen, Kompetenzen und Ressourcen wahrzunehmen,
- Bedürfnisse, Interessen und Gefühlsqualitäten von Jungen zu erkennen und
- entsprechende pädagogische Ansätze zu entwickeln sowie
- Methodenkompetenz in der Gruppenarbeit und in einzelfallbezogenen Unterstützungs- und Begleitprozessen zu erwerben
- kontinuierliche Thematisierung von Geschlechterfragen und -gerechtigkeit im institutionellen Kontext

6.3 Jungen

In der Jungenarbeit im geschlechtshomogenen Setting wird mit Jungen im Geltungsbereich des SGB VIII gearbeitet. Jungenarbeit ist grundsätzlich offen für alle Jungen, unabhängig ihrer sozialen Herkunft, kultureller Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung sowie ihres Hilfebedarfes. Sie beruht auf Freiwilligkeit und erfordert von den Jungen keine besonderen Fähigkeiten. Sie werden in ihrer Individualität und Biografie vom Jungenarbeiter angenommen.



7 Rahmenbedingungen

Personelle Ressourcen:

Jungenarbeit findet häufig im Gruppenkontext statt. Um geschlechtsreflektierende Gruppenprozesse professionell zu begleiten, bedarf es zweier männlicher Bezugspersonen, wobei mindestens einer über eine Qualifikation als Dipl.-Sozialpädagoge oder einen vergleichbaren Abschluss verfügen muss.

Jungenarbeit wird mit Kontinuität konzipiert, durchgeführt und evaluiert. Sie hat keinen ausschließlichen Event-Charakter.

Neben der Kontaktzeit werden als zeitliche Ressourcen bereitgestellt:

Zeit für:

- Vor- und Nachbereitung von Angeboten,
- kontinuierliche Dokumentation der Aktivitäten,
- Evaluation der eigenen Arbeit,
- Fachberatung, Coaching oder Supervision,
- Fort- und Weiterbildung, Literaturstudium,
- Lobbyarbeit und Vernetzungsaufgaben.

Als räumliche Ressourcen werden insbesondere bereitgestellt:

- Raum für Bürotätigkeiten und Beratung,
- ein Gruppenraum mit ausreichender Bewegungsfreiheit für handlungsorientierte Methoden.

Als finanzielle Ressourcen werden insbesondere bereitgestellt:

- Budget für pädagogische Materialien sowie für freizeitaktivierende Bildungsprozesse,
- Budget für Öffentlichkeitsarbeit,
- Budget für professionelle, externe Reflexion des pädagogischen Handelns (z.B. Supervision, Coaching, Fachberatung),
- Budget für Fort- und Weiterbildung,
- Budget für Honorarkosten.

8 Qualitätssicherung in der Jungenarbeit

Das jeweilige pädagogische Konzept beinhaltet die drei Ebenen von Jungenarbeit. Es wird schriftlich und präzise formuliert und damit für eine Verständigung nutzbar gemacht. Es enthält Angaben hinsichtlich der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität.

Das Konzept umfasst:

Ziele →	Beschreibung beabsichtigter Veränderungen bei den Adressaten
Indikatoren →	Beschreibung von Zuständen, Situationen oder Handlungen, die das Erreichen oder Nichterreichen eines Ziels erkennen lassen
Handlungsschritte →	Beschreibung von Aktivitäten, durch die die jeweiligen Ziele erreicht werden

Anhand des sozialpädagogischen Prozesses (Anamnese, Diagnose, Intervention und (Selbst-) Evaluation) wird eine beständige Zielüberprüfung realisiert, die in einer konzeptionellen Fortschreibung mündet. Dabei ist eine Rückkopplung zum örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Sinne der §§ 79, 80 SGB VIII sicherzustellen. Der Leitungsebene der Institution obliegt es, im Rahmen eines dialogisch geführten Prozesses, die Jungenarbeit in die jeweilige Jugendhilfeplanung zu implementieren.



9 Fortbildung und Fachberatung

Jungenarbeit bedarf der Professionalisierung und einer kontinuierlichen Anpassung an die sich verändernden Lebenslagen und individuellen Lebensentwürfe von Jungen. Durch die Teilnahme der *Jungenarbeiter* an Fort- und Weiterbildung, regelmäßige Fachberatung, Coaching oder Supervision ist dies zu gewährleisten und durch den Träger sicherzustellen. Wünschenswert sind entsprechende Zusatzqualifikationen zum Jungenarbeiter.

Mit einem Blick in die Praxis offenbart sich folgendes Bild: Die Soziale Arbeit im Freistaat Sachsen ist überwiegend von *weiblichen Fachkräften* geprägt, die mit vorwiegend männlichen Klientel arbeiten. Fortbildung und Fachberatung kann sich deshalb nicht nur auf Jungenarbeiter und Jungenarbeit beziehen. Vor diesem Hintergrund bedarf es geeigneter Angebote, die Frauen in die Lage versetzen, mit Jungen geschlechtsreflektierende pädagogische Konzepte umzusetzen.

Im Beratungskontext gilt dies auch für Adressaten in den für die Jugendhilfe relevanten *Leitungsebenen* sowie für Institutionen, die in enger Kooperation mit der Jugendhilfe agieren.

10 Vernetzung

Um das Arbeitsfeld Jungenarbeit trägerübergreifend zu etablieren sind Vernetzungen auf Landes- und kommunaler Ebene erforderlich. Damit ist es möglich, Jungenarbeit als Querschnittsaufgabe zu implementieren. Als landesweiter Ansprechpartner übernimmt die LAG Jungen- und Männerarbeit Sachsen e. V. Vernetzungs- und Koordinationsaufgaben. Des Weiteren ist Jungenarbeit durch kommunale Vernetzung von Trägern und Fachkräften zu gewährleisten. Jungenarbeit versteht sich als gleichberechtigtes Angebot zur Mädchenarbeit und baut auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit deren Vertreterinnen. Darüber hinaus hat Jungenarbeit als sozialpädagogisches Arbeitsfeld die Aufgabe, durch Öffentlichkeitsarbeit, sowohl mit Jungen in Kontakt stehende Personen, als auch die Gesellschaft für die Zielgruppe und deren individuelle Lebenslagen zu sensibilisieren.



Literatur

- Böhnisch, Lothar u.a.* (2003): Explorative Studie zum Modellprojekt „Therapeutische Jungenwohngruppe“ der Kinderarche Sachsen e.V. – Projektbericht.
- Böhnisch, Lothar/Winter, Reinhard* (1994): Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf. 2.korr. Auflage. Weinheim München (1.Aufl. 1993).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (2005): Kinder- und Jugendhilfe (Achstes Buch Sozialgesetzbuch). Berlin.
- Franz, Matthias* (2004): Wenn der Vater fehlt. In: Psychologie heute. Heft 03/2004, S. 20-25.
- Gesterkamp, Thomas/Voigt-Kehlenbeck, Corinna* (2006): Gibt es sie, die Krise der Kerle? Männliche Jugendliche in einer veränderten Arbeitswelt. In: Juventa Verlag GmbH (Hrsg.): deutsche jugend. Zeitschrift für die Jugendarbeit 54 (2). Weinheim 2006, S. 59-64.
- Grote, Christoph/Jantz, Olaf* (2003): Perspektiven der Jungenarbeit - Konzepte und Impulse aus der Praxis, Opladen 2003, S. 95.
- Winter, Reinhard* (1997): Jungenarbeit ist keine Zauberei. In: Möller (Hrsg.): Nur Macher und Macho?. Geschlechtsreflektierende Jungen- und Männerarbeit. Weinheim München, S. 147-163.