



”Ge inte upp den kvinnliga sidan”

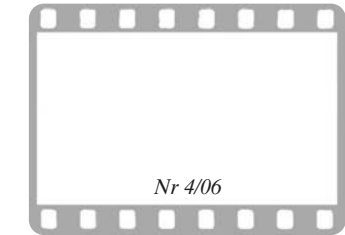
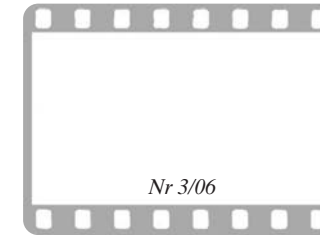
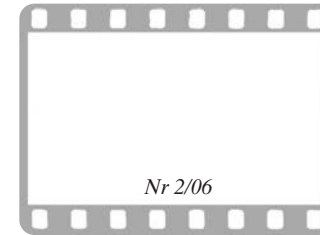
Alexandra Charles blev chef som 22-åring, i den då totalt mansdominerade restaurang- och nattklubbsvärlden. Jag minns att jag tänkte att jag aldrig får bli som gubbarna. Jag måste behålla det kvinnliga.

Alexandra Charles beskriver sig som ung och foglig när hon 1968 av en slump halkade in i restaurangbranschen. Hon ville egentligen bli tolk, men av kärlek till pojkvännen gick hon med på att hjälpa honom att förverkliga drömmen om en egen nattklubb.

Visst fanns det en rädsla i att som så ung och oerfaren och dessutom kvinna plötsligt chefa över ett bolag med 30 anställda. Men hon växte med uppgiften och blev snart den drivande.

Jag hade ledarpersonlighet. Det tror jag man måste ha för att klara chefsjobbet, en mental styrka att ta initiativ.

Sin ledarstyrka förklarar hon med att hon var äldst av fyra syskon, hade en stark och uppmuntrande mamma och att hon varit ordförande i elevrådet.



Det kan tyckas banalt, men det var tidig träning i ledarskap. Någon måste leda och det är naturligt att det blir den som är äldst.

I början gick hon på ren intuition. Lyssnade och lärde sig. Senare har hon läst mängder av ledarlitteratur och gått kurser. Men hon menar ändå att det främst är personliga egenskaper som gjort henne till en bra och framgångsrik chef. Hon gjorde sin klubb Alexandras till navet i Stockholms klubb, och efter några mellanår som PR-konsult startade hon 1997 1,6 miljonerklubben som idag är en flerfald prisbelönt och respekterad lobbyorganisation för kvinnor över 45. Ingen kan tveka om hennes förmåga att få med sig andra på sina idéer, ytterligare en viktig egenskap som chef.

Om man är en eldsjäl så märks det. Och det är viktigast för att entusiasmera andra. Jag är dessutom väldigt envis.

Alexandra Charles har aldrig glömt sin ursprungliga föresats att hålla den kvinnliga sidan levande i chefskapet.

Männen satte ju normen för ledarskap fram till 1990-talet. Då var meritlistor och IQ viktigast. Men det finns en social sida också, som är lika viktig. Medarbetarna måste få uttrycka känslor och åsikter. Och man måste själv föregå med gott exempel och visa sig mänsklig.

Hon säger att hon står för ”management by walking around”. Att man går runt och känner på stämningar och åsikter och undviker att sitta som chef bakom en stängd dörr.

Det kanske svåraste för en chef menar hon är just att ständigt hitta rätt balans

mellan den snälla och den bestämda sidan.

- Jag har ibland beskyllts för att vara alltför snäll. Men hellre det än att vara iskall och hård.

Samtidigt är det nödvändigt att kunna ta missnöje och konflikter.

Som chef har man uppgiften att sätta ner foten när det behövs. Man måste sätta sig i viss respekt. Detta är särskilt svårt för oss kvinnor, vi vill ju så gärna vara omtäckta hela tiden. I början grät jag när folk hade varit missnöjda på restaurangen, men jag insåg snart att det är helt omöjligt att göra alla till viljes.

I 1,6 miljonerklubben slåss Alexandra för att medelålders och äldre kvinnors perspektiv ska komma fram bland annat i medicinsk forskning och i vården. Hon poängterar att hon inte alls är emot män, utan bara för jämlikhet på alla plan. Jämlikhet som har sin grund i att man faktiskt är olika. Och hon menar att om den jämlikheten ska kunna uppnås, på chefsnivå och nedåt, så måste kvinnor som blir chefer både fortsätta att vara kvinnliga och fortsätta att stötta andra kvinnor. För som ensam kvinna i toppen får man ingen förändring till stånd.

- Många är så glada och tacksamma att de fått ett chefsjobb att de inte längre lyfter fram andra kvinnor. Vad vi istället borde säga är: ”Jo jag tar jobbet, men bara ifall jag får ta med mig två kvinnor till.”

Gudrun Hjorth
Frilansjournalist, Stockholm