



Insights

Der Chief of Staff als Schlüsselrolle für Transformation und Erfolg



**Warum der CoS
zunehmend zu einer
unverzichtbaren Ressource
für Unternehmen wird**

• Chief of Staff – Der Hidden Champion der modernen Führung

Der CoS wird zunehmend zu einer unverzichtbaren Ressource für Unternehmen, die auf Wachstum, Innovation und Agilität setzen. Wer erkennt das transformative Potenzial dieser Rolle und nutzt es zur Gestaltung flexibler und dynamischer Führungsstrukturen? Diese Fragen standen im Mittelpunkt unseres HR Leaders Networking Events in Hamburg, bei dem drei erfahrene Chiefs of Staff aus unterschiedlichen Unternehmen ihre Perspektiven teilten. Alle Insights aus diesem spannenden Austausch sind in diesem Artikel zusammengefasst.



Die Wurzeln der CoS-Position liegen in der Politik und im Militär, wo sie traditionell als rechte Hand der Führungskräfte diente. Während die Rolle in den USA und Großbritannien längst in der Unternehmenswelt etabliert ist, gewinnt sie nun auch in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Laut LinkedIn gehört sie mittlerweile zu den am schnellsten wachsenden Positionen im DACH-Raum.

Die Rolle des CoS hat sich in den letzten Jahren massiv gewandelt. Lange als erweiterte Assistenzrolle missverstanden, ist sie heute eine strategische Schlüsselposition mit enormem Einfluss auf die Unternehmensführung. Als Sparringspartner des CEOs hat der CoS die gesamte Organisation im Blick: Die Aufgabe lässt sich mit „Leverage on the Organisation“ beschreiben: Es geht darum, die vorhandenen Ressourcen, Strukturen und Prozesse so zu optimieren, dass die gesamte Organisation effektiver arbeiten kann und strategische Initiativen schneller realisiert werden können.



Einsparungen durch operative Effizienz: Bei mittelgroßen Unternehmen kann sich dies auf bis zu 750.000 Dollar pro Jahr belaufen.¹

JEDER CHIEF OF STAFF IST ANDERS – EIN JOB OHNE SCHABLONE

Eines wurde in unserer Diskussion besonders deutlich: Den einen CoS gibt es nicht – die Rolle ist so vielseitig wie die Unternehmen selbst. Geprägt von der Persönlichkeit des CEOs, der Strategie und aktuellen Herausforderungen, vereinen erfolgreiche CoS zentrale Eigenschaften: Sie sind Generalisten mit Tiefgang, verbinden strategisches Denken mit operativem Handeln und meistern Aufgaben von langfristigen Initiativen bis zur Lösung alltäglicher Probleme. Entscheidend sind analytische und kommunikative Fähigkeiten sowie eine „egolose“ Haltung. Ein CoS muss schnell komplexe Zusammenhänge erfassen, Klarheit schaffen und mit verschiedensten Stakeholdern auf Augenhöhe agieren. Vertrauen ist essenziell.

Ein weiteres Erfolgsgeheimnis: Komplementarität. Der CoS ist kein zweiter CEO, sondern ergänzt dessen Fähigkeiten und Arbeitsweise, gleicht blinde Flecken aus und schafft damit einen zusätzlichen Mehrwert für die Organisation. Auch Neugier und Offenheit für verschiedene Themen und Perspektiven zählen zu den essenziellen Eigenschaften – denn wer als CoS arbeitet, bewegt sich ständig in neuen Kontexten und muss flexibel denken und agieren können.

Was verbindet also alle erfolgreichen CoS? Ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit und Kommunikationsstärke sowie strategisches Verständnis und Weitblick.



25% verbesserte Teamleistung dank besserer Entscheidungsprozesse und optimierter Kommunikation.²

WAS MACHT EIN COS EIGENTLICH DEN GANZEN TAG?

Die kurze Antwort: Alles, was das Unternehmen voranbringt. Doch das bedeutet weit mehr als das Abhaken von To-do-Listen oder die Organisation von Meetings. Ein CoS setzt die Weichen für die Zukunft – oft im Hintergrund, aber mit enormem Einfluss:

- **Strategie & Transformation:** Schwachstellen identifizieren, neue Ideen einbringen und sicherstellen, dass strategische Projekte nicht liegen bleiben oder in einer Schublade verschwinden.
- **Sparringspartner für den CEO:** Ehrliches Feedback geben, kritische Reflexion ermöglichen und blinde Flecken aufdecken – nicht immer bequem, aber essenziell.

- **Effizienz steigern:** Chaos reduzieren, Strukturen schaffen und Prozesse optimieren, um das Unternehmen agiler und leistungsfähiger zu machen.
- **Kommunikation & Networking:** Die Brücke zwischen CEO und Organisation sein, Interessen austarieren und sicherstellen, dass alle auf Kurs bleiben und im Boot sind.

Der CoS übernimmt strategische Aufgaben, bei denen das „große Ganze“ im Fokus steht.



15% erhöhte Rentabilität: Unternehmen verzeichnen eine Steigerung der Rentabilität durch verbesserte strategische Ausrichtung und Ausführung.³

² Goodman, A. et al. (20204), Niebauer (2018).

³ Niebauer (2018), Dickens (2021).

BRÜCKENBAUER IM C-LEVEL: DIE ZENTRALE ROLLE IM FÜHRUNGSTEAM

Ein CoS agiert nicht nur als enge Vertrauensperson des CEOs. Darüber hinaus übernimmt er die Schnittstellenfunktion zwischen den verschiedenen C-Level-Führungskräften. In dieser Schlüsselrolle sind diplomatisches Geschick, strategisches Denken und ein feines Gespür für die Dynamiken des Unternehmens gefragt:

- **Koordination und Alignment:** Der CoS stellt sicher, dass alle Führungskräfte über dasselbe Verständnis verfügen und die strategischen Ziele des CEOs effektiv umgesetzt werden.
- **Vermittlerrolle:** Bei unterschiedlichen Prioritäten oder Konflikten fungiert der CoS als neutraler Vermittler, der verschiedene Perspektiven harmonisiert.

- **Priorisierung wichtiger Themen:** Er sorgt dafür, dass entscheidende Themen die nötige Aufmerksamkeit auf C-Level erhalten und strategisch vorangetrieben werden.
- **Vertrauensperson:** Häufig ist der CoS nicht nur direkter Ansprechpartner des CEOs, sondern auch eine vertrauliche Instanz für den informellen Austausch zwischen den Führungskräften.

Der CoS trägt dazu bei, das C-Level zu einer einheitlichen und schlagkräftigen Einheit zu formen.



20% Zeitersparnis für CEO & Führungsteam, um mehr Fokus auf strategische Themen zusetzen.⁴

BEST PRACTICES: ERFOLGREICHES ONBOARDING EINES CHIEF OF STAFF

Der Einstieg in die Rolle ist für den langfristigen Erfolg entscheidend. Ein strukturiertes und gut geplantes Onboarding legt den Grundstein für eine produktive Zusammenarbeit und eine erfolgreiche Integration ins Unternehmen:

- **Intensive Einarbeitung:** In den ersten Wochen sollten tägliche Check-ins mit dem CEO stattfinden, um dessen Denkweise, Prioritäten und die Unternehmensvision und -kultur umfassend zu verstehen.
- **Vorstellung bei allen relevanten Stakeholdern:** Ein gut vernetzter CoS arbeitet deutlich effektiver. Daher ist es wichtig, dass der neue Chief of Staff frühzeitig mit allen wichtigen Ansprechpartnern und dem gesamten C-Level-Team eine Verbindung aufbaut.
- **Klar definierte Erwartungen:** Von Beginn an sollte der CEO genau kommunizieren, welche Aufgabenbereiche und Verantwortlichkeiten an den CoS übertragen werden und welche Ziele erreicht werden sollen. Das schafft Transparenz in alle Richtungen.
- **Schrittweise Übergabe von Verantwortung:** Anstatt den neuen CoS von Tag eins mit allen Themen zu überfrachten, sollte die Übernahme der Aufgaben in klar strukturierten Schritten erfolgen. Ein strukturierter Plan hilft, die Rolle nachhaltig zu etablieren.
- **Offene Feedback-Kultur:** Regelmäßige Rückmeldungen ermöglichen es, frühzeitig Optimierungspotenziale aufzuzeigen, anzugehen und die Rolle kontinuierlich anzupassen. Dies fördert die persönliche Entwicklung und den Erfolg des gesamten Teams.



15% höhere Effektivität bei Entwicklung von Führungskräften: Künftige Führungskräfte sind besser vorbereitet und mehr auf die strategischen Unternehmensziele ausgerichtet.⁵

⁴ Niebauer (2018).

⁵ Dickins (2021).

• Das strategische Chamäleon zwischen Boardroom und Betrieb.

Der CoS sorgt für Transparenz, Klarheit und Struktur – und damit für eine moderne Führung. Flexibilität, Mut und ein ausgeprägtes Gespür für Menschen prägen diesen Experten, der Unternehmen dabei unterstützt, effizientere Prozesse zu etablieren, fundierte Entscheidungen zu treffen und eine zukunftsorientierte Strategie umzusetzen.

Als erfahrener Diplomat manövriert der CoS geschickt zwischen unterschiedlichen Interessen, überwindet Widerstände und baut ein starkes Netzwerk auf – eine anspruchsvolle Aufgabe, die oft mit einer hohen Arbeitsbelastung einhergeht. Dabei liefert das 80/20-Prinzip einen pragmatischen Leitfaden: Nicht alles muss zu 100% perfekt sein, um langfristig erfolgreich agieren zu können.

Während künstliche Intelligenz operative Aufgaben unterstützen kann, bleibt der menschliche Faktor unverzichtbar. Die Fähigkeit, Menschen zu verbinden und strategische Feinabstimmung vorzunehmen, ist ein Aspekt, den keine Maschine ersetzen kann.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Entwicklung moderner Führungsstrukturen und der Platzierung erstklassiger Führungspersönlichkeiten.

Kontaktieren Sie uns für einen Beratungstermin und wir helfen Ihnen, Ihr Unternehmen zukunftsorientiert aufzustellen.



Stephanie Frank

Stephanie ist Senior Consultant verfügt über langjährige Erfahrungen im funktions- und branchenübergreifenden Executive Search, Assessment und Personalbereich. Als zertifizierter Coach bringt sie einen systemischen Blick und ein gutes Gespür für Menschen und Situationen mit.

sfrank@cribb.de

Quellenangaben

Goodman, A., Fusaro, R., Dewar, C. (2024, 22. Februar): How to be a better Chief of Staff. The McKinsey Podcast, McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-to-be-a-better-chief-of-staff> (abgerufen am 12.03.2025).
Dickins, R. (2021, 5. Januar): Insights into the Chief of Staff role. The Gatekeeper Blog. The Chief of Staff Association. <https://www.csa.org/journal/measuring-the-value-of-a-chief-of-staff/>
Niebauer, M. (2018, 26. September): What is a Chief of Staff and when do you need one? The Bridgespan Group. <https://www.bridgespan.org/insights/chief-of-staff-role> (abgerufen am 12.03.2025) (abgerufen am 12.03.2025).

cribb.

•
Dwight Cribb
Personalberatung GmbH

Dornbusch 2
20095 Hamburg

Tel. +49(0)40 34 96 06 0
info@cribb.de

Part of Renovata & Company
The global talent platform

Hamburg • Berlin • Munich
London • Paris • New York

www.cribb.de