

Werken bij een Big 4- of non-Big 4-kantoor: werk-privébalans, professionele ontwikkeling en persoonlijkheidskenmerken

Bart Dierynck, Claudia Marangoni, Christian Peters, Lobke Weijers

Received 15 January 2026

Accepted 29 May 2026

Published 16 July 2026

Samenvatting

Voor studenten en jonge accountants is de keuze tussen een Big 4- en een non-Big 4-kantoor belangrijk voor hun verdere loopbaan. Inzicht in de verschillen tussen Big 4- en non-Big 4-kantoren kan deze kantoren helpen bij het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent. Op basis van een vragenlijst onder 161 werkzame jonge accountants in de controlepraktijk bij Nederlandse Big 4- en non-Big 4-kantoren is onderzocht of jonge accountants verschillen ervaren in hun werk-privébalans en ontwikkelingsmogelijkheden. Ook is onderzocht of bij een Big 4- of non-Big 4-kantoor werkzame jonge accountants verschillende persoonlijkheidskenmerken hebben. De onderzoeksresultaten wijzen op een duidelijke afweging tussen werkdruk enerzijds en ontwikkelinfrastructuur anderzijds. Kantoren kunnen deze afweging gebruiken om zich te positioneren ten aanzien van potentiële medewerkers.

Relevantie voor de praktijk

De vergelijking tussen Big 4- en non-Big 4-kantoren laat zien dat het onderscheid tussen beide niet zozeer in formele regelingen ligt, maar in de werkdruk en planning enerzijds en ontwikkelingsstructuren anderzijds. Dit heeft implicaties voor het aantrekken van personeel. Waar Big 4-kantoren kunnen focussen op ontwikkelingsmogelijkheden, kunnen non-Big 4-kantoren juist concurreren door een lagere werkdruk.

Trefwoorden

Accountantscontrole, Big 4, werkplekieren, werk-privébalans, persoonlijkheid

1. Inleiding

De keuze tussen een Big 4- en een non-Big 4-accountantskantoor is voor studenten en jonge accountants een van de eerste belangrijke loopbaankeuzes. Voor zowel het Big 4-kantoor als het non-Big 4-kantoor is het dan ook belangrijk om op een bij de kantooromvang passende wijze talent aan te trekken en zich te positioneren als aantrekkelijke werkgever. Op basis van een vragenlijst onder 161 jonge accountants onderzoeken we in deze studie hoe accountants bij Big 4- en non-Big 4-kantoren twee samenhangende facetten van hun werksituatie ervaren: de werk-privébalans en ontwikkelingsmogelijkheden. We testen of deze twee aspecten een ‘afweging’ vormen in wat een kantoor biedt:

meer uren en strakkere deadlines, gecombineerd met een meer formele ontwikkelinfrastructuur bij de Big 4-kantoren ten opzichte van non-Big 4-kantoren die een betere werk-privébalans bieden maar een minder formele ontwikkelinfrastructuur. Daarnaast bieden we een aanvullend perspectief op persoonlijkheidskenmerken en wordt inzicht gegeven in welk type persoon door welk kantoor type wordt aangetrokken of behouden. Het onderzoek doet geen causale claims over kantooromvang, maar vergelijkt percepties en kenmerken tussen Big 4- en non-Big-4 kantoren. De inzichten uit onze analyses vertalen we vervolgens naar concrete aanbevelingen voor Nederlandse accountantskantoren.

De kernbevindingen wijzen op een herkenbare afweging: meer uren en strakkere deadlines, gecombineerd met een meer formele ontwikkelinfrastructuur bij de Big 4-ten opzichte van de non-Big 4-kantoren. Specifiek zijn de bevindingen eenduidig. De bij Big 4-kantoren werkzame jonge accountants rapporteren een intensiever werkritme: meer uren, frequenter werken onder strikte deadlines en een lagere ervaren acceptatie en haalbaarheid van part-time werken, vooral in piekperiodes. Tegelijkertijd zijn verschillen in alternatieve werkregelingen beperkt. Meer specifiek, mogelijkheden voor thuiswerken, flexibiliteit in werktijden en ruimte om studietijd te beschermen verschillen weinig tussen Big 4- en non-Big 4-kantoren. Aan de ontwikkelingskant zien we ook verschillen. Big 4-kantoren bieden vaker mogelijkheden tot specialisatie (zowel naar onderwerp als klanttype), hanteren een formelere beoordelingscyclus en worden sterker gewaardeerd op werkplekbegeleiding in vergelijking met non-Big 4-kantoren. Het feitelijke trainingsvolume in uren, inclusief de postmasteropleiding, verschilt daarentegen niet systematisch tussen beide groepen.

In onze analyses naar persoonlijkheidskenmerken gebruiken we de 'Big Five' persoonlijkheidskenmerken:

1. neuroticisme versus stabiliteit;
2. extraversie versus introversie;
3. openheid voor ervaring (ook intellect) versus geslotenheid;
4. consciëntieusheid (zorgvuldigheid) versus laksheid; en
5. aangenaamheid versus antagonisme (competitiviteit en directheid).

We vinden dat jonge accountants die werkzaam zijn bij de Big 4-kantoren hoger scoren op extraversie en openheid voor nieuwe ervaringen. Op de andere persoonlijkheidskenmerken vinden we geen significante verschillen.

Deze resultaten bieden voor de praktijk aanknopingspunten om zich te positioneren ten aanzien van jonge accountants. Accountantskantoren over het volledige spectrum gebruiken vaak generieke slogans om zich te positioneren. Dergelijke slogans verwijzen bijvoorbeeld vaak naar 'het prachtige beroep van de accountant', maar ze geven potentiële medewerkers daarmee geen inzicht in de unieke kenmerken die het kantoor te bieden heeft. Dit verkleint de kans op een goede match tussen kandidaat en kantoor, wat belangrijk is om de uitstroom van jonge accountants te beperken. Onze resultaten tonen echter aan dat er duidelijke verschillen zijn tussen de Big 4- en non-Big 4-kantoren in de afweging tussen werkdruk en ontwikkelingsinfrastructuur. Kantoren binnen het volledige spectrum kunnen de kans op een goede match met een kandidaat verhogen door de genoemde afweging explicieter te maken in de communicatie met jonge accountants, maar ook door hun sterke punt binnen deze afweging te benadrukken, waarmee ze zich van de andere kantoren kunnen onderscheiden.

2. Theoretisch kader

Uit eerder onderzoek blijkt dat Big 4- en non-Big 4-kantoren in meerdere opzichten van elkaar verschillen. Zo suggereren meerdere studies dat de Big 4-kantoren een hogere controlekwaliteit leveren (e.g. Eshleman and Guo (2014); Francis et al. (2013)). Ook verlenen Big 4-kantoren gewoonlijk diensten aan een ander type klant dan non-Big 4-kantoren, wat mogelijk het verschil in controlekwaliteit verklaart (Lawrence et al. 2011). Verder reageren Big 4- en non-Big 4-kantoren anders op inspectie-uitkomsten van de toezichthouder (Khurana et al. 2021). Gezamenlijk ondersteunen deze resultaten de conclusie dat de institutionele omgeving van Big 4-kantoren anders is dan die waarin non-Big 4-kantoren opereren. Deze verschillen in cliënten, controlekwaliteit en toezicht werken mogelijk ook door in de interne werkomgeving en, meer specifiek, in de mate waarin werkdruk wordt ervaren, hoe ontwikkelingsmogelijkheden zijn ingericht en welk type professional wordt aangetrokken of behouden.

2.1. Werk-privébalans

Anekdotisch bewijs suggereert dat de werkdruk bij Big 4-kantoren hoger ligt dan bij non-Big 4-kantoren. Dit blijkt voor accountants ook een reden te zijn om de overstap te maken van een Big 4-kantoor naar een non-Big 4-kantoor of om het beroep te verlaten (Accountancy Vanmorgen 2021; De Vries and Herrijgers 2018). Onderzoek in de Verenigde Staten van Amerika laat zien dat de werk-privébalans slechter wordt bevonden en de burn-outpercepties hoger zijn binnen Big 4-kantoren dan binnen non-Big 4-kantoren (Buchheit et al. 2016). Ook in online werkgeversbeoordelingen beoordelen Big 4-accountants hun werk-privébalans lager dan non-Big 4-accountants (Khavis and Krishnan 2021). Alternatieve werkregelingen, zoals thuiswerken of werken op flexibele tijdstippen, zouden de werkdruk kunnen verlichten en derhalve de werk-privébalans verbeteren. Ondanks een vergelijkbaar niveau van steun voor alternatieve werkregelingen tussen de Big 4- en non-Big 4-kantoren is er echter een lagere perceptie van haalbaarheid van deze regelingen binnen de Big 4-kantoren (Buchheit et al. 2016). Ook studenten die moeten kiezen tussen het starten van hun carrière bij een Big 4- of bij een non-Big 4-kantoor houden rekening met verwachte verschillen in de werk-privébalans. Zo kiezen studenten die sterker de nadruk leggen op de werk-privébalans vaker voor een non-Big 4-kantoor (Bagley et al. 2012). We kunnen echter niet zomaar aannemen dat deze resultaten uit de studies in de Verenigde Staten van Amerika volledig te generaliseren zijn naar de Nederlandse context, omdat de werkcultuur en regelgeving met betrekking tot arbeid van Nederland sterk verschillen van die in de Verenigde Staten van Amerika. Onze eerste onderzoeksvraag is dan ook als volgt:

Onderzoeksvraag 1: *Ervaren bij een Big 4-kantoor werkzame accountants een andere werk-privébalans dan accountants die werkzaam zijn bij een non-Big 4-kantoor, in Nederland?*

2.2. Ontwikkelingsmogelijkheden

Ontwikkelingsmogelijkheden worden in het accountantsberoep als erg belangrijk beschouwd (Dierynck et al. 2021, 2024; Peters 2024). Ontwikkelingsmogelijkheden zijn dan ook een vaak genoemd argument om voor een Big 4-kantoor te kiezen in plaats van een non-Big 4-kantoor. Een Big 4-kantoor wordt ook wel gezien als de ideale springplank voor de rest van de carrière (e.g. Van Asten (2023)). In de Verenigde Staten van Amerika noemen Big 4-accountants de betere faciliteiten en opleidingsmogelijkheden ook als één van de voordelen van werken bij een Big 4-kantoor (Bagley et al. 2012). Ook studenten kiezen voor Big 4-kantoren vanwege de betere opleidingsmogelijkheden (Kerckhofs et al. 2021; Bagley et al. 2012). Het verschil in ontwikkelingsmogelijkheden tussen Big 4- en non-Big 4-kantoren is bij ons weten nog niet formeel getoetst in de Nederlandse setting. Een uniek kenmerk van de Nederlandse setting is de opzet van de Post-Master Accountancy-programma's, waarin beginnende accountants deeltijdonderwijs volgen aan een universiteit. Dit unieke kenmerk van de Nederlandse context kan de verschillen tussen Big 4- en non-Big 4-kantoren beïnvloeden. Meer specifiek biedt de Post-Master aan alle jonge accountants een substantiële theoretische basis, ongeacht kantoorstype. Dit sluit echter niet uit dat kantoren verschillen in begeleiding, specialisatiemogelijkheden, feedback en leercultuur. Onze tweede onderzoeksvraag is dan ook als volgt:

Onderzoeksvraag 2: *Is er een verschil in ontwikkelingsmogelijkheden bij Big 4- en non-Big 4-kantoren in Nederland?*

2.3. Persoonlijkheidskenmerken

Naast de werkpercepties die in de voorgaande secties centraal stonden, onderzoeken we ook of de persoonlijkheidskenmerken van accountants bij Big 4- en non-Big 4-kantoren van elkaar verschillen. Omdat persoonlijkheid een relatief stabiel kenmerk is, in tegenstelling tot de werkpercepties die door de werkomgeving worden gevormd, kan dit inzicht bieden in selectie- en plaatsingsprocessen. Door de verschillen in organisaties en institutionele omgevingen trekken Big 4- en non-Big 4-kantoren mogelijk een ander type persoon aan. Bovendien kan het zo zijn dat er specifieke kenmerken nodig zijn om succesvol te zijn binnen een Big 4-kantoor dan wel een non-Big 4-kantoor. Dit leidt er mogelijk toe dat mensen zonder de specifieke kenmerken om succesvol te zijn het kantoor verlaten. Door de invloed van deze twee factoren (i.e., het aantrekken van personen met specifieke kenmerken en het vertrek van personen zonder specifieke

kenmerken om succesvol te zijn binnen het type kantoor) hebben accountants bij een Big 4-kantoor mogelijk andere persoonlijkheidskenmerken dan accountants bij een non-Big 4-kantoor. Persoonlijkheidskenmerken zijn (extra) van belang in het accountantsberoep, omdat ze onder andere de professioneel-kritische instelling kunnen beïnvloeden (Hardies et al. 2025). Kerckhofs et al. (2021) laten bijvoorbeeld zien dat studenten die hoger scoren op narcisme vaker voor een Big 4-kantoor kiezen, maar zij vinden geen verschil voor de Big 5- persoonlijkheidskenmerken (extraversie, aangenaamheid, consciëntieusheid, emotionele stabiliteit en openheid voor ervaringen). Het is echter niet duidelijk of de accountants die werken bij een Big 4- of non-Big 4-kantoor van elkaar verschillen wat betreft de Big Five-persoonlijkheidskenmerken. Dergelijke verschillen zouden kunnen ontstaan door de eerdergenoemde selectie-effecten (i.e., het aantrekken van personen met specifieke kenmerken en het vertrek van personen zonder specifieke kenmerken om succesvol te zijn binnen het type kantoor). Onze derde onderzoeksvraag is dan ook als volgt:

Onderzoeksvraag 3: *Hebben werkzame accountants bij Big 4-kantoren andere persoonlijkheidskenmerken dan accountants die werkzaam zijn bij non-Big 4-kantoren, in Nederland?*

3. Onderzoeksmethode

3.1. Dataverzameling en steekproef

Om onze onderzoeksvragen te beantwoorden, maken we gebruik van gegevens uit een eerdere vragenlijst (Dierynck et al. 2025).¹ Deze vragenlijst is afgenomen in het tweede kwartaal van 2025.² De steekproef is getrokken onder 161 accountants die werkzaam zijn in de controlepraktijk, waarvan ongeveer 70 procent werkzaam is bij een Big 4-kantoor. Om een steekproef te verkrijgen van accountants aan het begin van hun carrière (jonge accountants), rekruteren we deelnemers uit een deeltijd-masterprogramma, uit post-masterprogramma's en uit een groep die recent (< 5 jaar) het post-masterprogramma heeft afgerond.³ De deelnemers zijn gemiddeld 26,4 jaar oud en 57 procent is mannelijk.⁴ De deelnemers hebben gemiddeld 3,5 jaar ervaring (mediaan = 2,9 jaar) en 94 procent heeft een masterstudie afgerond. Over 1 (3) [5] jaar verwacht 19 (41) [63] procent van de deelnemers niet meer werkzaam te zijn in de accountancy.

In de vragenlijst evalueren de deelnemers eerst verschillende stellingen over hun werk als jonge accountant op een 5-punts-Likertschaal, variërend van 1 ('helemaal oneens') tot en met 5 ('helemaal eens').⁵ Deelnemers werden gevraagd eerlijk te antwoorden op basis van hun eigen ervaringen. Tabel 1 geeft de verschillende stellingen over de ervaren werk-privébalans weer, Tabel 2 geeft de verschillende stellingen over ontwikkelingsmogelijkheden weer. De stellingen zijn geïnspireerd door

eerder onderzoek, maar aangepast voor deze studie (e.g. Hermanson et al. (2009); Kerckhofs et al. (2021); Danziger and Eden (2006)). Daarna geven de deelnemers hun numerieke schattingen voor een aantal kenmerken van hun werk. Bij deze numerieke schattingen vragen we deelnemers onder andere om het aantal overuren weer te geven, het aantal uren onderweg per dag, het percentage dat vanuit huis kan worden gewerkt, het aantal bestede uren aan voorbereiding en het volgen van trainingen. Vervolgens beantwoorden de deelnemers vragen over hun demografische gegevens (leeftijd, geslacht, werker-varing als accountant). Ten slotte vullen de deelnemers een schaal voor de Big Five-persoonlijkheidskenmerken in (Gosling et al. 2003).

3.2. Analyse

Om onderzoeksvragen 1 en 2 te beantwoorden, vergelijken we ten eerste de antwoorden op de verschillende stellingen tussen deelnemers van Big 4- en non-Big 4-kantoren en ten tweede de numerieke schattingen tussen deelnemers van Big 4- en non-Big 4-kantoren. Mogelijk verschillen de ervaringen van deelnemers niet louter door het type kantoor, maar ook door andere factoren. Daarom controleren wij in een regressieanalyse het effect van leeftijd (kan samenhangen met autonomie en verantwoordelijkheden), geslacht (kan samenhangen met voorkeuren en ervaringen rond werk-privébalans), ervaring (kan percepties beïnvloeden) en de Big Five-persoonlijkheidskenmerken (kunnen samenhangen met zowel werkpercepties als kantoorselectie). De Big Five-persoonlijkheidskenmerken zijn *extraversie*, *aangenaamheid*, *consciëntieusheid*, *emotionele stabiliteit*, en

openheid voor ervaringen. De coëfficiënt van de variabele *Big 4* geeft aan of er een verschil is in perceptie van de betreffende stelling tussen Big 4- en non-Big 4-kantoren. Om het verschil in persoonlijkheidskenmerken te berekenen, gebruiken we Student's *t*-toetsen.

4. Resultaten

4.1. Werk-privébalans

Tabel 1 toont het verschil in percepties van de werk-privébalans tussen accountants werkzaam bij een Big 4- of non-Big 4-kantoor. De tabel rapporteert de coëfficiënt van de variabele *Big 4*, waarvan de variabele de waarde 1 aanneemt als de accountant voor een Big 4-kantoor werkt en de waarde 0 als de accountant voor een non-Big 4-kantoor werkt, in een regressie op de betreffende stelling. We controleren voor *leeftijd*, *geslacht*, *ervaring* en de Big Five-persoonlijkheidskenmerken. De analyse laat op meerdere vlakken verschillen zien in de werk-privébalans:

- Big 4-accountants werken vaker meer dan acht uur per dag of in het weekend dan non-Big 4-accountants (stelling 1, $\beta = 0.56$, $p < 0.01$).
- Big 4-accountants werken meer in het busy season dan non-Big 4-accountants (stelling 2, $\beta = -0.87$, $p < 0.01$).
- Big 4 accountants werken vaker met strikte deadlines dan non-Big 4-accountants (stelling 3, $\beta = 0.44$, $p < 0.01$).
- Big 4-accountants merken vaker dat het minder geaccepteerd en mogelijk is om parttime te werken (stelling 6, $\beta = -0.39$, $p = 0.05$).

Tabel 1. Verschil in werk-privébalans Big 4 vs. non-Big 4.

Stelling	Gemiddelde Big 4	Gemiddelde Non-Big 4	Coëfficiënt Big 4
1. Het auditberoep vereist regelmatig meer dan 8 uur per dag werken of werken in het weekend.	3,81 (0,99)	3,41 (1,16)	0,56*** (0,19)
2. Ik maak gemiddeld minder dan 5 overuren per week tijdens busy season.	2,56 (1,33)	3,23 (1,24)	-0,87*** (0,25)
3. Ik moet regelmatig werken met strikte deadlines.	3,93 (0,82)	3,52 (0,97)	0,44*** (0,16)
4. Ik heb regelmatig een reistijd van minder dan 30 minuten.	2,73 (1,34)	2,77 (1,36)	-0,21 (0,27)
5. Ik kan minstens twee dagen per week thuiswerken.	3,15 (1,23)	2,77 (1,32)	0,31 (0,24)
6. Als junior auditor wordt het geaccepteerd en is het mogelijk om parttime te werken.	2,68 (1,04)	3,13 (1,00)	-0,39** (0,20)
7. Ik krijg genoeg mogelijkheden van mijn accountantskantoor om me op mijn studie te concentreren, zodat ik dit niet regelmatig in de avonden of het weekend hoeft te doen.	2,75 (1,15)	2,85 (1,13)	-0,04 (0,22)
8. Ik heb de mogelijkheid om mijn werkweek in te richten zoals het mij uitkomt, bijvoorbeeld door in de vroege ochtend of avond te werken in plaats van tijdens kantooruren.	3,05 (1,11)	3,27 (1,11)	-0,21 (0,22)

Noot: de tabel presenteert de gemiddelde scores (met standaarddeviaties tussen haakjes) per stelling voor Big 4- en Non-Big 4-accountants. De coëfficiënt in de derde kolom (met standaardfout tussen haakjes) geeft het verschil weer tussen Big 4- en Non-Big 4-accountants, in een regressie op de betreffende stelling die controleert voor *leeftijd*, *geslacht*, *ervaring* en de Big Five-persoonlijkheidskenmerken (*extraversie*, *aangenaamheid*, *consciëntieusheid*, *emotionele stabiliteit*, en *openheid voor ervaringen*). De persoonlijkheidskenmerken zijn gemeten door middel van een 10-item schaal voor de Big Five-dimensies van Gosling et al. (2003).

Tabel 2. Verschil in ontwikkelingsmogelijkheden Big 4 vs. non-Big 4.

Stelling	Gemiddelde Big 4	Gemiddelde Non-Big 4	Coëfficiënt Big 4
1. Ik heb de mogelijkheid om mij te specialiseren in een bepaald onderwerp (bijv. ESG, data-analyse).	4,03 (0,71)	3,33 (0,91)	0,80*** (0,15)
2. Ik heb de mogelijkheid om mij te specialiseren in een bepaald type klant (bijv. commerciële bedrijven, gezondheidszorg).	4,00 (0,72)	3,40 (1,11)	0,55*** (0,16)
3. Ik ontvang dagelijks feedback op mijn werk.	2,84 (1,08)	2,75 (0,91)	-0,04 (0,19)
4. Ik ontvang wekelijks feedback op mijn werk.	3,19 (1,01)	3,23 (0,99)	-0,13 (0,20)
5. Mijn prestaties worden minimaal elk kwartaal formeel beoordeeld.	3,70 (1,08)	2,60 (1,12)	1,00*** (0,22)
6. De leercurve van een junior auditor is langzaam en het duurt meerdere jaren voordat een junior auditor meer verantwoordelijkheid krijgt.	2,06 (1,00)	2,21 (1,01)	-0,11 (0,19)
7. Als junior auditor heb ik meerdere mogelijkheden om mij verder te ontwikkelen als professional.	4,16 (0,62)	4,13 (0,57)	0,07 (0,11)
8. Ik ontvang adequate trainingssessies die bijdragen aan mijn functioneren.	3,94 (0,82)	3,73 (0,68)	0,24 (0,11)
9. Ik ontvang adequate on-the-job training en begeleiding om mijn werk goed uit te voeren.	4,25 (0,56)	3,88 (0,76)	0,24** (0,12)

Noot: de tabel presenteert de gemiddelde scores (met standaarddeviaties tussen haakjes) per stelling voor Big 4- en Non-Big 4-accountants. De coëfficiënt in de derde kolom (met standaardfout tussen haakjes) geeft het verschil weer tussen Big 4- en non-Big 4-accountants, in een regressie op de betreffende stelling die controleert voor *leeftijd*, *geslacht*, *ervaring* en de Big Five-persoonlijkheidskenmerken (*extraversie*, *aangenaamheid*, *consciëntieusheid*, *emotionele stabiliteit* en *openheid voor ervaringen*). De persoonlijkheidskenmerken zijn gemeten door middel van een 10-item-schaal voor de Big Five-dimensies van Gosling et al. (2003).

We vinden geen verschil in het aantal accountants dat een kortere reistijd heeft dan 30 minuten (stelling 4, $\beta = -0.21$, $p = 0.43$), de mogelijkheid tot thuiswerken (stelling 5, $\beta = 0.31$, $p = 0.19$), de mogelijkheden om zich op de studie te concentreren (stelling 7, $\beta = -0.04$, $p = 0.85$), en de mogelijkheid om de werktijden naar eigen inzicht in te richten (stelling 8, $\beta = -0.21$, $p = 0.33$). Dit suggereert dat er geen verschillen zijn in alternatieve werkregelingen tussen Big 4- en non-Big 4-accountantskantoren in Nederland. De effectgroottes van de significante verschillen variëren van klein tot middelgroot (partial $\eta^2 = 0,026$ tot $0,072$), wat wijst op praktisch betekenisvolle maar niet overweldigende verschillen.

In Tabel 3 analyseren we het verschil in numerieke schattingen aangaande de werk-privébalans tussen accountants werkzaam bij een Big 4- of non-Big 4-kantoor. De tabel toont de coëfficiënt van de variabele *Big 4*, die de waarde 1 aanneemt als de accountant voor een Big 4-kantoor werkt en de waarde 0 als de accountant voor een non-Big 4-kantoor werkt, in een regressie op de betreffende schatting. We controleren voor *leeftijd*, *geslacht*, *ervaring* en de Big Five-persoonlijkheidskenmerken. De resultaten komen overeen met onze bevindingen in Tabel 1. Big 4-accountants werken meer uren binnen het busy season (schatting 1, $\beta = 3.78$, $p < 0.01$) en buiten het busy season (schatting 2, $\beta = 1.16$, $p < 0.01$) dan non-Big 4-accountants. Waar we in Tabel 1 geen verschil vonden in het aantal accountants met een reistijd korter dan 30 minuten, zien we in Tabel 3 dat Big 4-accountants gemiddeld langer onderweg zijn dan non-Big 4-accountants (schatting 3, $\beta = 3.58$, $p < 0.01$). Net als in Tabel 1 vinden we in Tabel 3 geen verschil in het percentage tijd

dat accountants vanuit huis kunnen werken (schatting 4, $\beta = 1.86$, $p = 0.49$).

4.2. Ontwikkelingsmogelijkheden

In Tabel 2 analyseren we het verschil in percepties van ontwikkelingsmogelijkheden tussen werkzame accountants bij een Big 4- of non-Big 4-kantoor. De tabel rapporteert de coëfficiënt van de variabele *Big 4*, die de waarde 1 aanneemt als de accountant voor een Big 4-kantoor werkt en de waarde 0 als de accountant voor een non-Big 4-kantoor werkt, in een regressie op de betreffende stelling. We controleren voor *leeftijd*, *geslacht*, *ervaring* en de Big Five-persoonlijkheidskenmerken. De analyse laat verschillen zien in ontwikkelingsmogelijkheden. Ten eerste hebben Big 4-accountants meer mogelijkheden om zich te specialiseren in een specifiek onderwerp (e.g., duurzaamheid, data-analyse) (stelling 1, $\beta = 0.80$, $p < 0.01$) of een bepaald type klant (stelling 2, $\beta = 0.55$, $p < 0.01$) dan non-Big 4-accountants. Ook worden Big 4-accountants vaker formeel beoordeeld dan non-Big 4-accountants (stelling 5, $\beta = 1.00$, $p < 0.01$). Daarnaast hebben Big 4-accountants een betere perceptie van de ‘on-the-job training’ en begeleiding tijdens hun werk dan non-Big 4-accountants (stelling 9, $\beta = 0.24$, $p = 0.05$), maar niet van de trainingssessies (stelling 8, $\beta = 0.24$, $p = 0.11$). Ook vinden we geen verschil in de mate waarin accountants dagelijks (stelling 3, $\beta = -0.04$, $p = 0.85$) en wekelijks (stelling 4, $\beta = -0.13$, $p = 0.52$) feedback krijgen op hun werk. Ten slotte vinden we geen verschil in de percepties van de mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen als professional (stelling 7, $\beta = 0.07$, $p = 0.55$) en de leercurve

Tabel 3. Regressie resultaten verschil in numerieke schattingen Big 4 vs. non-Big 4.

Stelling	Gemiddelde Big 4	Gemiddelde Non-Big 4	Coëfficiënt Big 4
1. Het aantal overuren per week tijdens het busy season	8,04 (3,74)	5,08 (2,45)	3,78*** (0,65)
2. Het aantal overuren per week buiten het busy season	1,89 (1,72)	1,13 (1,50)	1,16*** (0,32)
3. Het aantal uren onderweg per dag	4,72 (5,94)	2,37 (3,58)	3,58*** (1,04)
4. Het percentage van de tijd dat je vanuit huis kunt werken per week	24,57 (13,80)	23,13 (15,37)	1,86 (2,69)
5. Het aantal uren per week voor het voorbereiden en volgen van trainingen, inclusief trainingen die nodig zijn om het RA-certificaat te behalen.	7,23 (4,61)	5,76 (4,67)	0,57 (0,90)

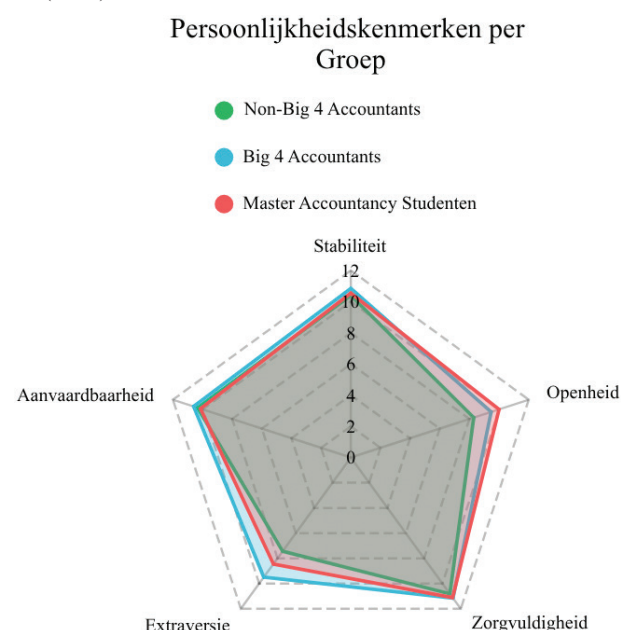
Noot: de tabel presenteert de gemiddelde schattingen (met standaarddeviaties tussen haakjes) per stelling voor Big 4- en Non-Big 4-accountants. De coëfficiënt in de derde kolom (met standaardfout tussen haakjes) geeft het verschil weer tussen Big 4 en Non-Big 4-accountants, in een regressie op de betreffende stelling welke controleert voor *leeftijd*, *geslacht*, *ervaring*, en de Big 5 persoonlijkheidskenmerken (*extraversie*, *aangenaamheid*, *consciëntieusheid*, *emotionele stabiliteit*, en *openheid voor ervaringen*). De persoonlijkheidskenmerken zijn gemeten door middel van een 10-item schaal voor de Big Five-dimensies van Gosling et al. (2003).

(stelling 6, $\beta = -0.11$, $p = 0.58$). De effectgroottes voor de significante ontwikkelingsverschillen zijn middelgroot tot groot: specialisatiemogelijkheden op onderwerp (partial $\eta^2 = 0,16$), specialisatiemogelijkheden in type klant (partial $\eta^2 = 0,07$), formele beoordeling (partial $\eta^2 = 0,12$), training en werkplekbegeleiding (partial $\eta^2 = 0,03$). Dit bevestigt dat de verschillen in ontwikkelingsinfrastructuur niet alleen statistisch maar ook praktisch relevant zijn. Tabel 3 laat zien dat er ook geen verschil is in het aantal uren dat accountants besteden aan het voorbereiden en volgen van trainingen (inclusief de Post-Master) (schatting 5, $\beta = 0.57$, $p = 0.53$). Gezamenlijk bevestigen de resultaten de afweging: Big 4-accountants ervaren een intensiever werkritme, maar werken binnen een meer formele ontwikkelingsinfrastructuur in vergelijking met non-Big 4-accountants.

4.3. Persoonlijkheidskenmerken

Om te onderzoeken of de persoonlijkheidskenmerken van accountants die werkzaam zijn bij Big 4-kantoren verschillen van de persoonlijkheidskenmerken van accountants die werken bij non-Big 4-kantoren zijn onafhankelijke *t*-toetsen uitgevoerd op de vijf dimensies van het Big Five-model (extraversie, aangenaamheid, consciëntieusheid, stabiliteit en openheid). De analyses laten zien dat er significante verschillen bestaan op twee dimensies: extraversie en openheid voor ervaringen. Big 4-accountants scoren gemiddeld hoger op extraversie ($M = 9,50$) dan non-Big 4-accountants ($M = 7,44$; $t = -4,37$; $p < 0,01$; Cohen's $d = 0.75$, groot effect). Ook voor openheid vinden we een significant verschil: Big 4-accountants scoren hoger ($M = 9,46$) dan non-Big 4-accountants ($M = 8,29$; $t = -2,87$; $p < 0,01$; Cohen's $d = 0,49$, middelgroot effect). Voor de overige drie dimensies – aangenaamheid, consciëntieusheid en emotionele stabiliteit – worden geen significante verschillen gevonden (alle $p > 0,10$). In Figuur 1 zijn de gemiddelden per groep uitgesplitst. Hierin is ter volledigheid

Figuur 1. Persoonlijkheidskenmerken per groep. **Noot:** deze figuur laat een vergelijking zien van persoonlijkheidskenmerken tussen non-Big 4-accountants, Big 4-accountants en master accountancystudenten op de 5 persoonlijkheidskenmerken stabiliteit, openheid, aangenaamheid, extraversie en zorgvuldigheid. De persoonlijkheidskenmerken zijn gemeten door middel van een 10-itemschaal voor de Big Five-dimensies van Gosling et al. (2003).



ook een steekproef van 96 MSc Accountancystudenten meegenomen.

Deze resultaten laten zien dat Big 4-kantoren relatief meer extraverte en meer open persoonlijkheden aantrekken of behouden, maar ze laten niet zien waardoor deze verschillen ontstaan (selectie, socialisatie of uitstroom). Dit past bij het beeld dat Big 4-omgevingen een communicatieve en dynamische werkstijl vereisen, waarbij de mogelijkheden aan uiteenlopende opdrachten en teams aantrekkingskracht uitoefenen op extraverte en nieuwsgierige professionals.

5. Conclusie

Onze studie toont aan dat de keuze tussen een Big 4- en een non-Big 4-kantoor in de Nederlandse praktijk gepaard gaat met een herkenbare afweging. Jonge accountants bij Big 4-kantoren rapporteren een intensiever werkritme met meer uren en strakkere deadlines en ervaren parttime werken minder als haalbaar dan jonge accountants bij non-Big 4-kantoren. Daarentegen zijn de verschillen in thuiswerken, flexibele werktijden en het beschermen van studietijd beperkt. Daar staat tegenover dat Big 4-kantoren vaker duidelijke specialisatiepaden en een formelere beoordelingscyclus aanbieden en dat on-the-job begeleiding hoger wordt gewaardeerd; het feitelijke trainingsvolume (inclusief Post-Master) verschilt echter niet systematisch tussen beide typen kantoren. Daarnaast vinden we persoonlijkheidsverschillen: Big 4-accountants scoren hoger op extraversie en openheid voor ervaring, terwijl de scores op aangenaamheid, consciëntieusheid en emotionele stabiliteit niet significant verschillen van de scores van non-Big 4-accountants op deze persoonlijkheidskenmerken.

De bevindingen leveren duidelijke handvatten op voor beleid in de accountancysector. Het verschil tussen Big 4- en non-Big 4-kantoren zit minder in formele regelingen zoals thuiswerken of studietijd, maar juist meer in hoe werkdruk en planning zijn ingericht en hoe ontwikkelingsmogelijkheden zijn gestructureerd. Big 4-kantoren kunnen investeren in het beheersbaar houden van werkdruk, bijvoorbeeld door realistischere planningen te hanteren in het busy season en door parttime werken en studietijd niet alleen formeel haalbaarder te maken, maar ook in de praktijk. Tegelijkertijd kunnen zij hun sterke ontwikkeltrajecten blijven benadrukken. Non-Big 4-kantoren kunnen zich onderscheiden door hun lagere werkdruk en mogelijkheid tot maatwerk in werk en leren beter zichtbaar te maken, en daarnaast te investeren in het explicieter structureren van coaching, specialisatiepaden en beoordelingsmomenten. De verwachting is dat interventies in werkdrukbeheersing (planning, bemanning) het snelst zichtbaar zullen zijn

voor medewerkers, terwijl veranderingen in de ontwikkelingsinfrastructuur meer investeringen en tijd vergen. In beide gevallen geldt dat eerlijke en specifieke communicatie over de afweging effectiever is dan generieke slogans. Recent onderzoek bevestigt dat werkdruk en de aantrekkelijkheid van het beroep nauw samenhangen (De Vries and Speklé 2025).

Uiteindelijk onderstrepen onze bevindingen dat de eerste werkplek van jonge accountants niet alleen moet worden gezien als een startpunt van de loopbaan, maar ook als een omgeving die bepalend kan zijn voor hun welzijn, professionele zelfvertrouwen en verdere ontwikkeling binnen het beroep. Of een jonge accountant nu start bij een Big 4- of een non-Big 4-kantoor, de ‘temperatuur van het badwater’ moet prettig zijn. Dat wil zeggen, een veilige en passende werkomgeving waarin iemand zich thuis voelt, ruimte krijgt om te leren en tijdig kan aangeven wat wel en niet werkt. Juist in de eerste fase van de loopbaan kunnen regelmatige evaluatiemomenten hierbij helpen. Door vroeg en expliciet te bespreken of de kandidaat op de juiste plek zit, welke begeleiding of ontwikkelingsmogelijkheden worden gemist en waar aanpassingen nodig zijn, kunnen kantoren de kans op een duurzame aansluiting vergroten. Daarmee dragen zij niet alleen bij aan de ontwikkeling van individuele jonge accountants, maar ook aan het behoud van talent binnen het accountantsberoep als geheel.

Beperkingen

Onze studie kent enkele beperkingen. Ten eerste betreft het een cross-sectionele vragenlijst, waardoor geen causale uitspraken mogelijk zijn. Ten tweede zijn de uitkomsten gebaseerd op zelfrapportage en percepties, die kunnen afwijken van objectieve maatstaven. Ten derde is de steekproef met circa 70 procent Big 4-respondenten mogelijk niet representatief voor de volledige populatie jonge accountants in Nederland, zoals gedefinieerd in De Vries and Herrijgers (2018). Tot slot zijn de werk-priëbalans en ontwikkelingsmogelijkheden gemeten op itemniveau; toekomstig onderzoek kan deze concepten met gevalideerde schalen verder operationaliseren.

-
- **Prof. dr. B.C.G. Dierynck – Bart** is Professor in Accounting aan de Universiteit van Tilburg.
 - **Dr. C. Marangoni – Claudia** is Assistant Professor in Accounting aan de Universiteit van Tilburg.
 - **Dr. C.P.H. Peters – Christian** is Assistant Professor in Accounting en Informatiesystemen aan de University of Wisconsin–Madison.
 - **L.T. Weijers MSc – Lobke** is PhD student in Accounting aan de Universiteit van Tilburg.
-

Dankwoord

De auteurs bedanken de Foundation for Auditing Research (FAR) voor hun subsidie 2023B04. De in dit artikel geuite opvattingen zijn die van de auteurs en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs de standpunten van de FAR.

Noten

1. De vragenlijst is goedgekeurd door de Institutional Review Board (IRB).
2. Aangezien de vragenlijst geruime tijd na het einde van de coronacrisis is afgenomen, verwachten we niet dat de crisis een direct effect heeft op de stellingen rondom thuiswerken en reistijd.
3. We erkennen dat de groep die recent (< 5 jaar) het post-masterprogramma heeft afgerond al verder zou kunnen zijn in hun carrière. Daarom vragen we in de stellingen specifiek naar hun ervaring als jonge accountant.
4. Uit onderzoek van De Vries and Herrijgers (2018) blijkt dat de onderzoekspopulatie van NBA Young Profs in 2018 voor 72 procent bestond uit mannen, waarvan 37 procent werkt voor de Big 4. Ook blijkt dat de meest voorkomende leeftijdscategorie 25-29 jaar oud is. In vergelijking met deze onderzoekspopulatie bevat onze steekproef relatief gezien meer accountants die voor de Big 4 werken. Dit verschil ontstaat mogelijk doordat wij ons specifiek richten op controlerend accountants.
5. In de vragenlijst zoals gebruikt in Dierynck et al. (2025) beantwoordden de deelnemers ook andere vragen dan vragen over hun werk-privébalans en ontwikkelingsmogelijkheden. De vragenlijst bevatte bijvoorbeeld vragen over salaris en functie-inhoud. Hieruit blijken geen betekenisvolle verschillen, daarom focussen wij ons in dit artikel op de werk-privébalans en ontwikkelingsmogelijkheden.

Literatuur

- Accountancy Vanmorgen (2021) [21 oktober] Piekbelasting bij Big 4 doet accountants vertrekken. <https://www.accountancyvanmorgen.nl/2021/10/21/peikbelasting-bij-big-4-doet-accountants-vertrekken>
- Bagley PL, Dalton D, Ortegren M (2012) The factors that affect accountants' decisions to seek careers with Big 4 versus non-Big 4 accounting firms. *Accounting Horizons* 26(2): 239–264. <https://doi.org/10.2308/acch-50123>
- Buchheit S, Dalton DW, Harp NL, Hollingsworth CW (2016) A contemporary analysis of accounting professionals' work-life balance. *Accounting Horizons* 30(1): 41–62. <https://doi.org/10.2308/acch-51262>
- Danziger N, Eden Y (2006) Student career aspirations and perceptions: The case of Israeli accounting students. *Accounting Education: an International Journal* 15(2): 113–134. <https://doi.org/10.1080/06939280600579412>
- De Vries M, Herrijgers B (2018) Young Professionals: Opmattingen over het accountantsberoep. Nyenrode Business Universiteit / NBA. <https://www.nyenrode.nl/docs/default-source/pdf-newsroom/rapport-nbu---nba-yp---opmattingen-over-het-accountantsberoep-mei-2018.pdf>
- De Vries M, Speklé RF (2025) Workload, audit quality, and the attractiveness of the audit profession to early and midcareer accountants: The effects of organizational commitment. *Behavioral Research in Accounting* 37(1): 39–57. <https://doi.org/10.2308/BRIA-2023-039>
- Dierynck B, Kadous K, Peters CPH (2021) Practice Note – Auditing: Lifelong Learning. FAR Project 2020B03, Learning and Performing in Audit Firms: The Role of the Organizational Context, Foundation for Auditing Research (FAR). <https://foundationforauditingresearch.org/publications/auditing-lifelong-learning-eng/>
- Dierynck B, Kadous K, Peters CPH (2024) Learning in the auditing profession: A framework and future directions. *Accounting, Organizations and Society* 113: 101534. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2023.101534>
- Dierynck B, Marangoni C, Peters CPH, Weijers L (2025) The expectations-reality gap in auditing: A comparison of student expectations and auditor experiences. *Accounting Horizons*, 1–22. <https://doi.org/10.2308/HORIZONS-2024-194>
- Eshleman JD, Guo P (2014) Do Big 4 auditors provide higher audit quality after controlling for the endogenous choice of auditor? *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 33(4): 197–219. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50792>
- Francis JR, Michas PN, Yu MD (2013) Office size of Big 4 auditors and client restatements. *Contemporary Accounting Research* 30(4): 1626–1661. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12011>
- Gosling SD, Rentfrow PJ, Swann Jr WB (2003) A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality* 37(6): 504–528. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- Hardies K, Janssen S, Vanstraelen A, Zehms KM (2025) Using field-based evidence to understand the antecedents to auditors' skeptical actions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 44(1): 105–135. <https://doi.org/10.2308/AJPT-2021-141>
- Hermanson HM, Hill MC, Ivancevich SH (2009) A longitudinal study of new staff auditors' initial expectations, experiences, and subsequent job perceptions. In: Arnold V (Ed.) *Advances in Accounting Behavioral Research*, Vol. 12. [https://doi.org/10.1108/S1475-1488\(2009\)0000012009](https://doi.org/10.1108/S1475-1488(2009)0000012009)
- Kerckhofs L, Hardies K, Vandenhaute ML, Ceustermans S (2021) Starting your career at an accounting firm: The role of personality in explaining career starts. *Accounting Horizons* 35(1): 105–131. <https://doi.org/10.2308/HORIZONS-2020-001>
- Khavis JA, Krishnan J (2021) Employee satisfaction and work-life balance in accounting firms and audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 40(2): 161–192. <https://doi.org/10.2308/AJPT-18-029>
- Khurana IK, Lundstrom NG, Raman KK (2021) PCAOB inspections and the differential audit quality effect for Big 4 and non-Big 4 US auditors. *Contemporary Accounting Research* 38(1): 376–411. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12636>
- Lawrence A, Minutti-Meza M, Zhang P (2011) Can Big 4 versus non-Big 4 differences in audit-quality proxies be attributed to client characteristics? *The Accounting Review* 86(1): 259–286. <https://doi.org/10.2308/accr.00000009>
- Peters CPH (2024) Een overzicht van drie studies naar de microgrondslagen van controlekwaliteit. *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie* 98(4): 145–151. <https://doi.org/10.5117/mab.98.125461>
- Van Asten N (2023) [10 september] Waarom Big 4-professionals als de crème de la crème gezien worden. Robert Walters. <https://www.robertwalters.nl/inzichten/carriere-advies/blog/waarom-big-4-professionals-creme-de-la-creme.html>