

TESTEN: HOUDING EN SOCIALE VAARDIGHEDEN MAKEN HET VERSCHIL

Door Erik van Veenendaal • eve@improveas.nl @ErikVeenendaal



Early in the morning factory whistle blows

Man rises from bed and puts on his clothes

Man takes his lunch, walks out in the morning light

It's the working, the working, just the working life

(Factory [1978], Bruce Springsteen).

Luister eens naar de tekst en proef de treurnis in dit lied en de stem van Bruce Springsteen. Hij zingt over zijn vader, die elke dag naar zijn werk gaat om geld te verdienen, maar hier totaal geen plezier aan beleeft. Juist dit nummer doet me denken aan een bepaald type tester, die ik in de afgelopen jaren regelmatig ben tegengekomen. Deze testers zijn (helaas) notoire klagers; ze klagen altijd en zijn bijna nooit positief:

- Ik kan dit niet testen, want de requirements zijn niet compleet;
- De testomgeving is niet beschikbaar en er is niemand die me dat heeft verteld;
- Testen wordt hier nooit serieus genomen;
- Niemand vertelt me ooit dat er veranderingen zijn aangebracht in de software;
- Wij zijn altijd de klos omdat we op het einde van het traject zitten;
- Het management is toch niet geïnteresseerd in kwaliteit;
- ...

Calimero

Deze testers denken altijd in termen van problemen en zitten heel sterk in de 'wij versus hen' modus. Het is nooit de schuld van de tester, maar altijd die van iemand anders. Ze hebben medelijden met zichzelf. Ik kan werkelijk

niet begrijpen dat deze testers het kunnen opbrengen om elke dag weer naar kantoor te gaan, te gaan werken in hun 'fabriek'. In sommige organisaties worden deze mensen aangeduid als Calimero's. Immers, Calimero klaagt of zeurt ook altijd, maar is zelf nauwelijks in staat om iets tot een goed einde te brengen.

Uiteraard hebben managers een hekel aan deze Calimero's. Ze willen oplossingsgerichte medewerkers die een positieve bijdrage leveren. Ze hebben al genoeg aan hun hoofd, zonder dat ze zich ook nog eens druk zouden moeten maken om de problemen van de tester. →



De Calimero-type tester is ook bijna altijd van mening dat het systeem niet goed genoeg is om te accepteren. Ze richten zich vooral op dingen die niet (volledig) werken, in plaats van aandacht te hebben voor de risico's die inmiddels afgedekt zijn en de onderdelen die wel klaar zijn voor acceptatie en release. Hun rapporten worden nauwelijks gelezen en het lijkt erop dat deze testers voor een groot deel slechts worden getolereerd binnen een organisatie. De mensen om hen heen hebben het opgegeven met hen in discussie te gaan: 'Ja, we weten het, maar blijkaar is dit de typische manier waarop testers zich gedragen.'

Herken je hier iets van bij jezelf in bovenstaand? Ben jij misschien een Calimero, of wellicht gedeeltelijk? Mocht dat zo zijn, maak je (nog) niet al te veel zorgen; je bent namelijk met een grote groep. Maar lees vooral verder! Dit geldt overigens ook als je dit niet bij jezelf herkent; wie weet kun je deze column geven aan één van je collega testers! Natuurlijk schets ik het hier allemaal erg zwart-wit. Maar ik hoop ik dat het op deze manier een 'wake-up call' wordt voor sommige testers.

En jij?

And in the lonely cool before dawn

You hear their engines roaring on

But when you get to the porch they're gone on the wind

So Mary climb in

It's a town full of losers

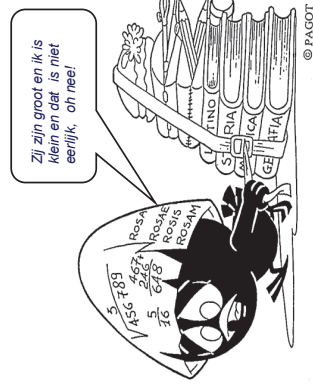
And I'm pulling out of here to win

(Thunder Road [1975], Bruce Springsteen)

Juist dit nummer, zo vol energie, heeft me al vaak geïnspireerd in actie te komen, beslissingen te nemen, zaken op te pakken en positief te zijn over de dingen die ik doe. Natuurlijk is er een manier om eruit te komen; get a grip! Kom uit die luie stoel en verander je gedrag. Uiteraard is dat makkelijker gezegd dan gedaan. Ik stel voor dat je eerst een stapje terug doet en begint met het opstellen van een persoonlijk testmissie. Waarom test je eigenlijk? Wat vind je zo leuk aan testen? Welk type testen vind je leuk? Wat zou je willen bereiken? En, heel belangrijk, 'Wat geeft je energie?' en 'Waar word jij nou echt blij van?' Maak het concreet en probeer een paar persoonlijke doelen te definiëren gebaseerd op deze zelfevaluatie. Documenteer je persoonlijke testmissie en bespreek het met vrienden, (test)collega's en (als je dat wilt) met management (bijvoorbeeld bij een evaluatiegesprek).

Misschien ontdek je wel dat er voor jou te weinig leuke aspecten aan testen zitten. Mocht dat zo zijn, stop ermee. Misschien is testen geen echt carrièrepad binnen jouw organisatie en zal het dat ook nooit worden. Als je echt een professioneel tester wilt worden, vertrek dan en ga naar een andere organisatie. Het economische klimaat wordt weer gunstiger en biedt mogelijkheden. Er zijn altijd redenen om iets niet te doen en in je 'comfort zone' te blijven. Maar wij jij Bruce's factory worker zijn? Kom in actie. Dit is jouw (test) leven; start met veranderen vandaag!

Denk in termen als doelstellingen en uitdagingen in plaats van problemen. Verdien het respect van management door een probleem niet alleen te benoemen, maar het aan te pakken en op te lossen. Natuurlijk is het leven van een tester niet altijd even makkelijk, maar het biedt ook veel leuke uitdagingen. Ga van 'wij versus hen' naar 'wij samen met hen', probeer constructief samen te werken met ontwerpers, gebruikers en management. Sociale vaardigheden worden steeds belangrijker en geen enkel Agile team wil een Calimero hebben. Zonder aanpassingen zul je eenvoudigweg niet overleven in deze nieuwe wereld en alle leuke dingen en uitdagingen missen. →



Natuurlijk kan de (test)organisatie een bijdrage leveren aan dit proces, bijvoorbeeld door erkenning van het testvak en het aanbieden van een carrièrepad voor testers. Randy Rice heeft onlangs tijdens de STAREAST conferentie een aantal suggesties gedaan om je team te demotiveren (zie kader). Maar uiteindelijk komt het er toch op neer dat de tester zelf in actie moet komen en zich anders moet gaan gedragen. Alleen jij kunt het verschil maken!

- Stel onredelijke, bijna onhaalbare doelen om te zien hoe hard mensen willen werken.
 - Leg nooit uit waarom je tot een bepaalde beslissing bent gekomen.
 - Geef testers zinloze taken.
 - Ook al is iets goed gedaan, lever altijd kritiek.
 - Eis zelf als manager alle 'credits' op.
 - Los problemen op met allerlei bureaucratische processen.
 - Luister... maar als een 'brick wall'.
 - Doe niets met suggesties om het werk efficiënter te maken.
 - Behandel je team alsof het machines zijn die niet kapot te krijgen zijn.

Doen!

Toen ik artikel wilde schrijven dacht ik nog even dat het misschien aan mij lag; dat ik zaken te negatief zag. Echter, toen ik dit besprak met een aantal (test)professionals bleek het toch iets te zijn wat heel veel mensen herkennen. Kijkend naar dit gedrag kunnen we wellicht stellen dat er sprake is van onbewust onbekwaam incompetent. Hopelijk zal aan aantal testers, na het lezen van deze column, met een open-mind overgaan naar bewust onbekwaam. Of misschien en hopelijk in de nabije toekomst nog een stapje verder.

Luister eens naar beide nummers van Bruce Springsteen. Geniet ervan, maar let vooral ook op het grote verschil tussen deze twee nummers. Laat je inspireren door de kracht en energie van 'Thunder Road' en probeer deze mee te nemen naar je dagelijks werk. ←