

[← Terug naar pagina](#)

Michiel Vroon | Illustratie: Luc van der Kooij

# Tien testgeboden

Negatief imago bemoeilijkt de inzet van testers



**Testen heeft een slecht imago, terwijl het een cruciale activiteit is. Door dat negatieve beeld is het lastig om testers te werven en vast te houden, en hun werk de plaats te geven die het verdient. De tien geboden voor de inzet van testers maken duidelijk dat testen een interessant en belangrijk vakgebied is.**

Deze combinatie van het negatieve beeld en de wetenschap dat het een cruciale activiteit is, betekent dat het werven en vasthouden van testers lastig kan zijn. Hoe kan je als itmanager, projectleider of hrm-functionaris een testteam of -organisatie bemensen, beoordelen en behouden? Wat mag je als tester van je werkgever verwachten?

Dat het negatieve imago van testen geen recht doet aan dit vakgebied behoeft bij de testers zelf weinig toelichting. Testen is het vakgebied dat zich begeeft op het kruispunt van vele professies. Daardoor is het een dynamische, verfrissende en uitdagende activiteit. Nu weten alle testers dit zelf, maar hoe brengen we deze boodschap over aan de buitenwereld? De tien geboden voor de omgang met testers maken dit duidelijk.

**1**  
Noem een tester een tester

Hoe vaak is al niet geprobeerd voor de woorden testen en tester een synoniem te bedenken! Alsof er een vloek rust op deze woorden en ze te allen tijden vermeden dienen te worden. De voorbeelden die de afgelopen jaren zijn voorbijgekomen tarten elk voorstellingsvermogen. Wat te denken van 'qa-er', toetsen, kwaliteitsmeter, 'requirement checker' en zelfs de term 'advanced quality advisor'?

**2**  
Laat testen een aparte activiteit zijn

Dat organisaties moeite hebben met het vakgebied en de bemensing ervan, blijkt onder andere uit het feit dat ze trots roepen testen onderdeel te hebben gemaakt van een andere activiteit, bijvoorbeeld programmeren. Al meerdere malen is bewezen dat een onafhankelijke partij beter en grondiger risico's kan inschatten en voorkomen dan de partij die de risico's

[\[ Voorpagina \]](#)

[← Opening](#)  
[\[ Voorpagina Computable \]](#)

[← Opening](#)  
[\[ Nieuws \]](#)

[← Opening](#)  
[← Vijf Dagen](#)  
[← In de Week](#)

[← SMS](#)  
[\[ Technologie \]](#)

[← Opening](#)  
[← Column Healey](#)  
[← Eureka](#)  
[\[ In bedrijf \]](#)

[← Opening](#)  
[\[ Opinie & Discussie \]](#)

[← Opening](#)  
[← Agenda](#)

[Computable.nl →](#)  
[Gegevens wijzigen →](#)  
[Uitloggen →](#)

in wezen zelf creëert. Uiteindelijk ontstaat de situatie dat de kosten groter zijn dan de baten. De kosten van het oplossen van de grotere risico's en hun gevolgen zijn namelijk vele malen groter dan de baten die ontstaan door de activiteiten samen te voegen.

### 3

Beschrijf wat een tester mag doen, moet doen en hoort te doen

Bij veel organisaties zijn voor de rollen en functies uitgebreide competentieprofielen geschreven. Vast staat welke groeimogelijkheden in rol en salaris mogelijk zijn en welke cursussen gevolgd kunnen worden. Voor de testers ontbreekt zo'n beschrijving vaak, met excuses als 'testen is een eenmalige activiteit' (althans, dat dachten ze). Vaker nog is er helemaal geen excuus; dan is het gewoon vergeten. Mocht er toch een functiebeschrijving zijn opgesteld, dan is deze vaak alleen intern gericht, ofwel op het testvak zelf. Alsof dat een doodlopende weg is. Doordat testen op het kruispunt van vele professies acteert, zijn er voor de tester veel groeirichtingen mogelijk. Denk daarbij aan functies op het vlak van de bedrijfsactiviteiten, technologie en management.

### 4

Bied de tester de gelegenheid te leren wat hij test

Testen is onder andere een risicobeperkende maatregel. Een tester vormt daardoor een risico op zich. Als hij onjuist of onvoldoende test, kunnen bepaalde risico's niet ondervangen worden. Daarom is het belangrijk dat een tester niet alleen weet wat goed gestructureerd testen is, maar ook wat hij test.

De tester zal, naast kennis van functioneel- of technisch ontwerp, ook gevoel moeten hebben voor de materie en de technologie die ten grondslag liggen aan het systeem.

Hij moet zich deze eigen maken en weten waar in het algemeen de risico's liggen (bijvoorbeeld die ene berekening of die gekozen architectuur/hardware-combinatie).

Concreet betekent dit dat testers ook cursussen moeten kunnen volgen die betrekking hebben op bijvoorbeeld de tool waarin geprogrammeerd wordt of de bedrijfsactiviteiten waarvoor de oplossing wordt gebouwd.

### 5

Zet testers fysiek midden in de organisatie

Omdat testen zich begeeft op het kruispunt van vele professies, zullen testers, naast kennis van de verschillende vakgebieden, veel contact moeten hebben met de professionals op deze terreinen. Door de testers in het midden te zetten slaat de organisatie twee vliegen in één klap. De testers krijgen de uitstraling dat ze werkelijk op het kruispunt zitten en op dat kruispunt hebben ze veel contact. Er zijn voorbeelden van een beter testproces door de verhuizing van het testteam naar fysiek het 'midden' van de projectorganisatie. Hierdoor werd onder andere het wederzijds respect tussen de programmeurs en testers vergroot, wat de kwaliteit altijd ten goede komt.

### 6

### Sta achter de testers

Een tester ligt altijd onder vuur; hij is vaak de bringer van slecht nieuws. Wanneer een defect is gevonden, kan de betreffende programmeur dit opvatten als een slechte beoordeling van zijn werk. Nu is het de verantwoordelijkheid van de tester deze boodschappen zo helder en objectief mogelijk over te brengen. Dat is niet altijd even gemakkelijk. Vaak zijn de ontvangers al negatief gestemd. Dit kan, alle eventuele communicatieve trainingen ten spijt, lastig te doorbreken zijn. Om te voorkomen dat dit de toekomst van de tester beïnvloedt (hij communiceert steeds minder of helemaal niet meer), is het belangrijk dat hij dat 'zijn management' achter hem staat. Het is essentieel dat het management uitstraalt dat het vertrouwen heeft in het testteam en dat het respecteert dat niet ieder nieuws goed nieuws is.

### 7

#### Geef testers de ruimte

De ruimte die testers vaak opeisen is niet letterlijk maar figuurlijk. Ondanks alle pogingen om het ontwikkelproces te verbeteren en de testers eerder te integreren, gebeurt het nog regelmatig dat testen op het laatst plaatsvindt. Er ontstaat dan grote tijdsdruk op tester en team. Dat vereist veel flexibiliteit. Deze flexibiliteit moet van twee kanten komen, ofwel: geef de tester de ruimte. Geef de tester de mogelijkheid lange dagen te maken in een drukke, hectische periode waarin het systeem vóór de deadline getest moet worden. Gun hem na deze periode ook korte werkdagen.

### 8

#### Laat testers door testers beoordelen

Beoordelingsgesprekken worden vaak gevoerd met een meerdere die ervaring heeft met de taken van de beoordeelde. Alleen zo kan een objectief beeld ontstaan van de afgelopen periode en zijn afspraken te maken. Bij veel disciplines in de it wordt ook op deze manier beoordeeld; een projectleider die vroeger zelf geprogrammeerd heeft beoordeelt een programmeur enzovoort. Testers worden regelmatig beoordeeld door de projectleider die vanuit zijn huidige rol er veel mee te maken heeft. Dat is vaak geen positieve ervaring geweest (zie 'Sta achter de testers'). Om alle schijn van tegenstrijdige belangen te voorkomen, is het noodzakelijk een tester te laten beoordelen door een meerdere met testervaring.

### 9

#### Beloon testers gepast

Een hedendaagse trend is om, naast een vast, een variabel salaris in te stellen. De hoogte van dit variabele deel (bonus) wordt afhankelijk gesteld van het halen van bepaalde doelen (kpi's, key performance indicators). Nu heeft een tester in een organisatie andere belangen dan bijvoorbeeld een informatieanalist, programmeur of projectleider. Dit betekent dat ze ook op andere doelen afgerekend moeten worden. De situatie waarbij iedereen, inclusief tester, wordt afgerekend op het halen van de projectplanning is niet ideaal. De tester zit aan het eind en wordt vaak, ten onrechte, gezien als veroorzaker van de uitloop. Het is beter om een tester te beoordelen op het resultaat van zijn werk. Voorbeelden hiervan zijn het halen van zijn planning van één testronde of het aantal incidenten in de productie.

**10**

Zet testen op de agenda van het topmanagement

Veel mensen vergeten dat testen een belangrijk instrument kan zijn voor het topmanagement. Met deze activiteit kunnen de diverse chiefs enerzijds een groot deel van de kwaliteit bewaken van het product of de dienst waarvoor ze verantwoordelijk zijn. Anderzijds kunnen de directeuren het gebruiken om de kwaliteit van de interne processen in hun organisatie (-onderdeel) te meten. Door de tester bijvoorbeeld te laten rapporteren over onder andere het aantal fouten die hij per testronde vindt, is een beeld te verkrijgen van de kwaliteit van het ontwikkelproces. Bovendien zal de aandacht van het topmanagement voor het testvak een positieve weerslag hebben op het imago.

Leven naar deze tien geboden kost tijd en zal niet van de ene op de andere dag lukken. Al lukt het alleen maar om één, misschien zelfs twee of drie, geboden te volgen, dit zal meteen impact hebben op de testers in de organisatie en de manier waarop zij bekeken worden.

Alleen leven volgens de geboden is niet voldoende; ze moeten ook verkondigd worden. Daar ligt een taak voor de testers zelf. Er moet dus nog veel werk verzet worden om het testvak een beter imago te geven, maar ooit komt de dag dat de waardering die de testers toekomt hen ook werkelijk ten deel zal vallen.

Michiel Vroon,

Cap Gemini Ernst & Young financial services

[← Terug naar pagina](#)