

parts

EDITIE 3

DATA & TESTEN

Het testen van de Noord/Zuidlijn

Visual thinking!

EEN KIJKJE IN HET HOOFD
VAN DE TESTER

6 BARTOSZIAN VAN HET EERSTE UUR

QUALITY INFECTED TEAMS



VOOR JULLIE LIGT DE DERDE
EDITIE VAN ONS MAGAZINE
PAARSZ. INMIDDELS HÉT
VISITEKAARTJE VAN BARTOSZ DAT
ONZE HUISSTIJLKEUR EER AAN
DOET. WE HEBBEN DEZE PAARSZ
WEDEROM MET VEEL PASSIE EN
PLEZIER GEMAAKT VOOR
IEDEREEN DIE MET BARTOSZ
BEGAAN IS OF INTERESSE HEEFT
IN HET VAKGEBIED TESTEN.

Voorwoord

HET THEMA VAN DEZE PAARSZ IS *IMPROVING*. HIERBIJ LEGGEN WE NIET ALLEEN DE LINK NAAR DE SNEL OPVOLGENDE ONTWIKKELINGEN BINNEN HET TESTVAK, MAAR OOK NAAR DE INNOVATIES EN VERBETERINGEN DIE PLAATSVINDEN BINNEN ONZE EIGEN ORGANISATIE. WANT ALS TOONAANGEVENDE TESTSPECIALIST STAAN WIJ NOOIT STIL. *HET BESTE VERBETEREN BEGINT VANDAAG!*

Improving hebben we in het hart van onze organisatie geplaatst en innovatie is ons belangrijkste uitgangspunt in de wijze waarop we Bartosz vormgeven. We zien het vakgebied constant veranderen en we zijn het aan onszelf en aan onze klanten verplicht om steeds mee te bewegen met de laatste marktontwikkelingen. We hebben onze voelhorens continu uitgestoken om belangrijke trends direct te identificeren. Zo lees je in deze Paarsz welke *testtools* volgens ons *hot or not* zijn en leggen we je uit hoe je *visual thinking* kunt toepassen. We praten je bij over de ontwikkelingen binnen *testautomatisering*, benadrukken het belang van *fast feedback* en *testen in productie* en, last but not least, geven we je in twee vakinhoudelijke artikelen een update over de ontwikkelingen op het gebied van *agile testen*.

Een scherpe focus op *improving* en innovatie stelt ons niet alleen in staat om snel in te spelen op vak- en marktontwikkelingen. Het inspireert ons ook om onze eigen bedrijfsvoering continu te verbeteren.

Om te beginnen hebben we de afgelopen periode 'de koppen bij elkaar gestoken' en onze visie, strategie en aanpak verbeterd door deze te visualiseren in een alomvattende praatplaat. Met als passende titel: *Improving@Bartosz*. En kennen jullie *Bartosz Labsz* al? Hét innovatieplatform dat centraal staat binnen Bartosz. We experimenteren met nieuwe ideeën en ontdekken wat werkt en wat niet.

Maar er is meer... in deze Paarsz vertellen we je alles over ons traineeship waar we in september 2017 mee zijn gestart. Ons *test engineer traineeship* organiseren we twee keer per jaar, duurt 12 maanden en bestaat uit een mix van opleiding en opdrachten uitvoeren bij onze klanten. Een mooie *improvement* omdat we op die manier pas afgestudeerde talenten een eerste stap binnen een uitdagende carrière bieden en de meer ervaren Bartoszians de kans geven hun kennis en ervaring te delen met deze nieuwe generatie testprofessionals.

En naast bovengenoemde *improvements* hebben we, uiteraard, ook kritisch gekeken naar verbeterpunten voor deze nieuwe Paarsz. Met het nóg persoonlijker maken van de artikelen hopen we als mensenbedrijf met een inspirerende interne cultuur, je een nog beter beeld te geven van wie Bartosz is. Onder andere door de toevoeging van drie diepte-interviews, waarvan eentje met mijzelf (*iets met uit je comfortzone komen...* 😊)

Veel leesplezier. En voor vragen, suggesties of *improvements* voor een volgende editie: laat van je horen!



[Vincent Verhelst]

Directeur Bartosz ICT



12

DATA & TESTEN



MIJN KLANT & IK,
INSPECTIEDIENST



72

6 BARTOSZIAN
VAN HET
EERSTE UUR



INTERVIEW MET
IRIS VAN DALEN

20



EEN KIKJE IN HET HOOFD
VAN DE TESTER

64



86

WORKSHOP QUALITY INFECTED TEAMS

Inhoud

PAARSZ EDITIE 3

6	BARTOSZ LABSZ
12	DATA & TESTEN
18	MIJN KLANT & IK - KWF
20	INTERVIEW IRIS VAN DALEN
26	DE 5 PIJLERS VAN TESTAUTOMATISERING
30	IMPROVING@BARTOSZ
38	HET TESTEN VAN DE NOORD/ZUIDLIJN
40	MIJN KLANT & IK - INSPECTIEDIENST
42	INTERVIEW VINCENT VERHELST
48	VISUAL THINKING
52	HET HOE & WAAROM VAN KENNISDELING
55	MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN
60	BIJTANKEN BIJ BARTOSZ
64	EEN KIKJE IN HET HOOFD VAN DE TESTER
68	MIJN KLANT & IK - EDSN
70	TESTEN IN DE ZORG
72	6 BARTOSZIAN VAN HET EERSTE UUR
78	WE ZIJN ER BIJNA
82	TEST ENGINEER TRAINEESHIP
86	WORKSHOP QUALITY INFECTED TEAMS
90	EXPLORATORY TESTEN
93	QIT VOLGENS BARTOSZ
94	FAST FEEDBACK: TESTEN IN PRODUCTIE
98	COLOFON

BARTOSZ LABSZ INNOVEREN & EXPERIMENTEREN

DE REDEN WAAROM
WE GESTART ZIJN MET
BARTOSZ LABSZ IS
VANWEGE ONS BIG
HAIRY AUDACIOUS GOAL
(BHAG), NAMELIJK: HET
MEEST INNOVATIEVE
TESTBEDRIJF VAN
NEDERLAND ZIJN EN
BLIJVEN.



BARTOSZ LABSZ IS EEN MAANDELIJKSE BIJEENKOMST WAARIN WE EXPERIMENTEREN MET NIEUWE IDEEËN OM ZO SNELLER OP DE VERANDERENDE MARKT IN TE KUNNEN BLIJVEN SPELEN. BINNEN BARTOSZ LABSZ ONTDEKEN WE WAT WERKT EN WAT NIET. IEDERE BARTOSZIAN DIE MEE WIL DOEN, KAN AANSLUITEN. NIET VERPLICHT, MAAR VOORAL HEEL ERG LEUK!

CREATIEF EN HARD WERKEN

Bartosz Labsz brengt ons waar onze energie ons leidt. We werken namelijk aan alles wat volgt op de zin "Wat zou het toch gaaf zijn als...". Bijvoorbeeld: "Wat zou het toch gaaf zijn als we onze sollicitaties op een transparante, meer agile manier kunnen insteken". Zo blijven we onszelf afvragen of we onze best practices niet nog beter kunnen maken en brengen we nieuwe trends in de praktijk.

Een Bartosz Labsz avond hebben we ingericht als een leuke, gezellige avond waar hard gewerkt wordt en waar veel ruimte is voor creativiteit. De avond begint met een hapje eten, daarna houden we een stand-up rondom het Bartosz Labsz bord dat

prominent bij Bartosz aan de muur hangt. Op dit bord zijn alle ideeën, experimenten en successen terug te vinden. Iedere groep vertelt tijdens deze stand-up kort over de voortgang van hun project, daarnaast bespreken we nieuwe ideeën die op het bord hangen. Na de stand-up gaat de muziek aan en gaat iedere groep aan de slag.

EXPERIMENTELE EN GESNEUVELDE IDEEËN

Een Labsz experiment begint vanuit een idee. We inventariseren eerst wat zo'n idee ons kan opleveren en wat de investering is die we daarvoor moeten doen. Wanneer dat gunstig is, zetten we het idee om in een experiment. Dat leidt misschien tot iets dat we ook daadwerkelijk gaan gebruiken. Maar soms ook niet; verschillende ideeën zijn al gesneuveld. Weten wat niet werkt hoort ook bij innoveren, dus gesneuvelde ideeën zijn niet erg.

Wil je meer weten? Op de volgende vier pagina's delen we een aantal Labsz results. Bovendien hebben we over de meeste experimenten blogs gepubliceerd op de Bartosz website. Als je daar zoekt op 'Labsz' vind je een overzicht!



LABSZ- RESULTS

(PRAATPLAAT) QUALITY INFECTED TEAMS

Binnen Bartosz Labsz hebben we onze visie op Quality Infected Teams (QIT) vorm gegeven. Zie ook pagina 86. Een QIT beseft dat kwaliteit een keuze is en dat een expliciete keuze voor kwaliteit zich uitbetaalt. We wilden onze kijk op het vak, onze QIT benadering, vastleggen in een mooie visual. Deze praatplaat gebruiken we als kapstok voor onze trainingen en om onze visie te duiden richting onze klanten.

MBOT WORKSHOP

Tijdens de Labsz avonden is een workshop ontwikkeld waarbij men leert het gedrag van een robot te modelleren door middel van Specification by Example. De deelnemers komen in aanraking met deze testtechniek omdat voorbeelden beschrijven wat de mBot moet kunnen. De workshop is onder andere gegeven op de Agile Testing Days en bij verschillende klanten zoals KLM, NS en Volksbank.

CREATIEVE RUIMTE OP KANTOOR

Op ons kantoor in Veenendaal hebben we een vergaderruimte getransformeerd tot creatieve ruimte: een multifunctionele ruimte met een huiskamersfeer die uitnodigt tot creatief denken. Je kunt hier even rustig op de bank zitten en je hoofd leegmaken na een lange kantoor dag, maar je kunt er ook een sollicitatiegesprek voeren, een idee visualiseren op de enorme whiteboardwand of brainstormen met collega's.

EXPLORATION TRACK SHIFT RIGHT

Het wordt steeds belangrijker om zo snel mogelijk naar productie te gaan, zonder kwaliteit in te leveren. Dit kun je doen door te testen in productie of te testen met productiedata, waardoor je ervaring uit productie kunt gebruiken voor de ontwikkeling van het product. In dit experiment onderzochten we hoe je deze zogenoemde 'shift right' vormgeeft. Het resultaat: een drukbezochte Bijtanken bij Bartosz-sessie. Zie ook het artikel op pagina 94.

EXPERIMENT EVALUATIEFORMULIER

Voor het jaarlijkse reviewmoment van medewerkers wordt gebruik gemaakt van een evaluatieformulier dat ingevuld wordt door de klant. Het formulier bestond al sinds de oprichting van Bartosz en was vrij lang. Daarom heeft een groepje Bartoszians zich tijdens Labsz verdiept in het 'hoe, wat en waarom' van dit formulier en het bestaande formulier geactualiseerd en in een nieuw jasje gestoken.

HET SOLLICITATIEBORD

Vanuit Bartosz Labsz hebben we een sollicitatiebord ontwikkeld waarmee het eerste gesprek agile, interactief en dus interessanter is voor beide partijen. Het bord lijkt op een scrumbord. De kandidaat geeft zelf aan welke vragen, en in welke volgorde, hij of zij wil beantwoorden. Een beantwoorde vraag wordt van TO DO naar DONE verplaatst. Zo hebben beide deelnemers inzicht in wat er al is behandeld en wat er nog gaat komen.

SLACK

Eén van de allereerste experimenten binnen Labsz was het onderzoeken of Slack als digital workspace ingezet kon worden binnen Bartosz. Alle digitale communicatie liep via e-mail en er was behoefte aan een kanaal om directer te kunnen communiceren en informatie en bestanden te kunnen delen. Inmiddels is Slack al geruime tijd succesvol geïmplementeerd en wordt het dagelijks gebruikt voor de interne communicatie.

QUALITY INFECTED TEAMS WORKSHOP

Dit experiment is een vervolg op een eerder experiment. Toen werd de Quality Infected Teams-visie uitgediept bij Labsz en nu is er een interactieve workshop over ontwikkeld. Hiermee kunnen consultants bij klanten het gesprek aangaan over hoe binnen teams wordt aangekeken tegen uitdagingen rondom testen en softwarekwaliteit. Een train-de-trainer sessie stelt Bartosziens in staat om zelf de workshop te kunnen verzorgen. Zie ook pag. 86.

EXPLORATORY TESTING TRAINING

Een aantal Bartosziens heeft zich verdiept in het onderwerp Exploratory Testing en merkte toen dat niet iedereen binnen Bartosz bekend was met dit onderwerp. Daarom hebben ze bij Labsz een training ontwikkeld die nu vast op het programma staat tijdens het traineeship en door het jaar heen te volgen is door alle Bartosz medewerkers. Wil je meer weten over Exploratory testen? Lees dan het artikel van Frank Ouwehand op pagina 90.

PROGRAMMEREN 4 KIDSZ

Met als doel om basisschool leerlingen kennis te laten maken met programmeren, zijn we binnen Labsz op onderzoek uit gegaan en hebben we een kant-en-klare les samengesteld. In deze les willen we naast het programmeren, ook aandacht besteden aan de rol van de tester. Deze les is geschikt voor basisscholen, maar ook voor evenementen waar Bartosziens en relaties hun kinderen mee naar toe nemen!

THE COOL WALL

Onze Cool Wall is vooral bedoeld om elkaar te helpen om up-to-date te blijven. De afgelopen jaren is het aantal testtools namelijk flink gegroeid. Met de Cool Wall gaan we op ludieke wijze de dialoog aan over nieuwe en bestaande testtooling. Links op de 'wall' zie je, net als bij Top Gear, alle tools die uit zijn (Seriously Uncool), helemaal rechts hangen alle tooling die hot en happening zijn (SubZero).

TESTAUTOMATISERING START UP KIT

Tijdens een training over een tool voor test-automatisering merkte Bartosziens dat de helft van de training bestond uit het installeren van de tool. Jammer en onnodig! Daarom werd er een experiment gestart om een Start Up Kit te maken waarmee je tools makkelijk en snel kunt installeren. Met een paar klikken staat de tool op je computer en kun je hem gebruiken.



[Rein Hochstenbach en Xander Damen]

DATA & TESTEN

DATA IS TEGENWOORDIG BIG EN BOOMING. WERD DATA EERDER PAS VERZAMELD ALS ER EEN BUSINESS CASE AAN TEN GRONDSLAG LAG, TEGENWOORDIG WORDT DATA OOK VERZAMELD OM AAN MOGELIJKE TOEKOMSTIGE BUSINESS CASES INVULLING TE KUNNEN GEVEN. HOE GA JE ALS TESTER OM MET DATA IN EEN WERELD WAARIN STEEDS MEER EN NON-STOP DATA BINNENKOMT? REIN HOCHSTENBACH EN XANDER DAMEN VAN BARTOSZ HOUDEN ZICH HIER MEE BEZIG BIJ EEN GROTE FINANCIËLE INSTELLING. DE EEN VANUIT DE OUDE, DE ANDER VANUIT DE NIEUWE WERELD.

OUDE & NIEUW

Grofweg bestaan er vandaag de dag twee data werelden: de oude wereld van gestructureerde data die nog te behappen is in klassieke database structuren en de nieuwe wereld van bijvoorbeeld Facebook, LinkedIn en Google. In deze nieuwe wereld heeft data een groot volume, is ongestructureerd, gevarieerd en wordt op grote schaal gegenereerd en mogelijk streaming verwerkt. De standaard databasestructuren en verwerkingsprocessen voldoen niet meer; je bent daarmee langer dan een dag bezig om de data die je in een dag binnenkrijgt te verwerken en je kunt niet inspelen op veranderende structuren. Hoe ga je daar mee om? Hiervoor moeten oplossingen komen. Vanuit IT-ers, architecten en ook testers!

“WIL JE ALS TESTER
WERKEN MET DATA,
ZORG DAN DAT JE
DE CONCEPTEN
BINNEN DE COMPLEXE
DATAWERELD BEGRIJPT.”



DATA VERWERKING: BATCH OF STREAMING

Bij batch data verwerking, tegenwoordig vaak aangeduid als Extract Transform Load (ETL), wordt data op een traditionele manier verwerkt: gegevens worden verzameld en daarna als batch volgens een vast proces verwerkt. Vanaf de eerste computersystemen in de jaren vijftig en zestig is dit de manier van verwerken geweest. Tegenwoordig wint streaming data terrein. Bij streaming data verwerking worden gegevens niet verzameld, maar verwerkt op het moment van ontstaan. Er is hierbij dus niet één moment en proces van verwerking. Dit vergt ook een andere testaanpak. Wat zijn de verschillen in testaanpak en waardoor ontstaan deze?

HET TESTEN VAN EEN BATCHVERWERKING

Een batchverwerking kan omvangrijk zijn, waarbij grote hoeveelheden data verzameld, geïntegreerd, geaggregeerd en opgeslagen wordt. Deze stromen kunnen ook heel complex zijn; waarbij data bijvoorbeeld historisch opgeslagen wordt en er met meerdere tijdslijnen rekening gehouden moet kunnen worden. Maar een gegeven blijft dat je een uitgangssituatie kunt definiëren, waarna een proces plaatsvindt en een uitkomst gecontroleerd kan worden. In het algemeen kun je stellen dat batch georiënteerde systemen een proces met een kop en een staart kennen. Die kop en die staart zijn ideale ankerpunten om je testen op in te richten. Aan de kop zet je testdata klaar, je start de verwerking en na de verwerking controleer je de uitvoer van het proces.

HET TESTEN VAN STREAMING DATA VERWERKING

Bij streaming data verwerking is er zoals gezegd niet één moment en proces van verwerking, omdat data niet verzameld wordt, maar verwerkt op het moment van ontstaan. Over het algemeen zijn deze verwerkingsprocessen minder complex dan bij een batchverwerking, omdat geen grote hoeveelheden data met elkaar gecombineerd, geïntegreerd en geaggregeerd worden. Het systeem verwerkt transactie voor transactie en dat is daarmee overzichtelijker. Nadeel is dat deze processen geen kop en geen staart hebben, omdat verwerking op het moment van het ontstaan van de data al start. Met andere woorden, de kraan staat continu open. Dit vergt dan ook een andere testaanpak. Je kunt testdata de pijplijn in stoppen, maar er is geen start en einde van het verwerkingsproces waar je een signaal van ontvangt dat de data verwerkt is. Dit start- en eindpunt ontbreekt omdat het verwerkingsproces, in tegenstelling tot batchverwerking, continu draait. Je hebt daardoor geen goede ankerpunten om je testen op in te richten. Wanneer kun je de controle van de verwerking beginnen? De complexiteit bij de testaanpak ligt daarmee op een ander vlak dan bij batchverwerking. Waar bij batchverwerking de uitdagingen in de testaanpak liggen in het testen van verschillende tijdslijnen of historische opslag van de gegevens, liggen deze uitdagingen voor het testen van een streaming data onder andere in de timing. Een oplossing hiervoor is het inbouwen van wachttijden in je testautomatisering, maar iedereen met enige ervaring in testautomatisering, bijvoorbeeld bij het testen van webpagina's, weet dat dit eigenlijk een doodzonde is. Een andere mogelijkheid is je testautomatisering afhankelijk te maken van de status van het proces. Zo zijn er bij streaming processen wachtrijen (als er veel wordt aangeboden, moet de data geparkeerd worden als het verwerken niet meteen kan plaatsvinden) die je kunt uitvragen. Zijn alle wachtrijen leeg, dan zou alle data verwerkt moeten zijn en kun je de eindstatus van het proces controleren. Dit kun je inbouwen in je testscript, maar je zou ook testbaarheid in je systeem kunnen inbouwen, door afhankelijk van de omgeving waarop het proces draait (testomgeving of productieomgeving) eventueel een testscript te starten bij het event dat de wachtrij leeg raakt.

DE TESTER IN DATA-LAND

De rol van een tester is anders binnen een datalogistiek project; het is hierin namelijk nog belangrijker om verder te kijken dan je eigen systeem. Want je hebt te maken met data die van het ene naar het andere systeem stroomt, met elkaar interacteert en wordt getransformeerd. Ondanks dat alles moeten alle partijen met de data om kunnen blijven gaan. Je kunt bijvoorbeeld te maken krijgen met datastromen op dag-, week- en maandbasis, die op een punt in het systeem weer bij elkaar komen. Het testen van datastromen binnen een datalogistiek project stelt je voor andere (technische) uitdagingen dan het testen van een standaard operationeel informatiesysteem. Een datalogistiek project heeft geen gebruikersinterface en dus geen uitdagingen op het gebied van usability. Daarnaast heeft een datalogistiek project meer integratie uitdagingen dan een operationeel informatiesysteem. Deze traditionele systemen zijn vaak onderdeel van een keten met één leverend en één afnemend systeem. In de datalogistieke wereld heb je daarentegen te maken met tientallen leverende en tientallen afnemende systemen, waarbij de data van deze leverende systemen gecombineerd moet worden.

DATALOGISTIEK PROJECT

Zelf hebben wij onze ervaring met data en testen opgedaan bij een groot datalogistiek project bij Rabobank. Bij de start van het project was er weinig voorhanden op het gebied van datalogistiek testen. Er moest dus veel zelf opgezet worden. Dat leidde soms tot frustraties, maar is nog steeds meestal heel uitdagend! Het leuke aan werken met data is dan ook dat je als tester de ruimte en mogelijkheid krijgt om nieuwe manieren van testen te ontdekken omdat nog niet alles uitgedacht is.

Je denkt zelf na over hoe je dingen het beste vormgeeft. Daarvoor moet je wel eigen initiatief durven nemen. Passief uitvoeren wat je opgedragen wordt, is er in de snel veranderende wereld van data niet bij.

DYNAMISCH EN COMPLEX

De datawereld is dynamisch, dat maakt het uitdagend en leuk! Wel is het van belang dat je flexibel bent, zeker in de nieuwe wereld. Je kunt niet één tool leren kennen en denken dat je daarmee het hele project kunt draaien. Tooling wisselt namelijk maandelijks, afhankelijk van wat er aan usecases bedacht wordt. Als tester moet je daar natuurlijk zo snel mogelijk op aanhaken: hoe werkt een tool? Wat doet die? Welke test cases heb ik nodig? Dat is iets anders dan een traditioneel testtraject waar je vooraf weet waar je het komende half jaar of langer mee bezig bent. In de datalogistiek krijg je daarnaast te maken met datastromen uit alle domeinen van een organisatie, afnemers met verschillende belangen en wetgeving op het gebied van data en privacy die steeds meer in beweging is.

TECHNISCH EN CONCEPTUEEL

Om in de complexe oude en nieuwe wereld van data te kunnen acteren als tester, is het essentieel om de concepten die een rol spelen te begrijpen. Je moet de gedachte achter een data-warehouse snappen. Er zit een bepaalde modelleringstechniek achter. Als je die snapt, begrijp je hoe data in elkaar zit, hoe het samenhangt en waarom dingen zo gebouwd zijn. Een achtergrond in de IT, bedrijfsprocessen en de samenhang daartussen helpt ook bij het begrijpen van de concepten.

“HET TESTEN VAN DATASTROMEN STELT JE VOOR ANDERE (TECHNISCHE) UITDAGINGEN DAN HET TESTEN VAN EEN STANDAARD OPERATIONEEL INFORMATIESYSTEEM.”



AL SINDS 2007 MET VEEL PLEZIER WERKZAAM BIJ BARTOSZ. SAMENWONEND IN DEN BOSCH MET MALOU EN TROTSE VADER VAN BAS (5) EN AAF (2). HEEFT EEN GROTE LIEFDE VOOR FIETSEN; OP DE MOUNTAIN-BIKE DOOR HET BOS, MAAR MEER NOG OP DE RACE-FIETS OVER DE WEG. IS EEN SPECIALIST OP HET GEBIED VAN DATALOGISTIEK EN VERVULT AL JAREN EEN DRAGENDE ROL IN PROJECTEN VAN DE RABOBANK.

REIN HOCHSTENBACH

Wat heeft jouw beeld op testen veranderd?

Daadwerkelijk aan de slag gaan als tester in mijn jaar tussen de TUE en UvT heeft mijn beeld op het testen veranderd. Hierdoor nam ik het vak na mijn studie serieus en wilde ik me er verder in bekwamen.

Wat is de belangrijkste uitvinding ooit gedaan?

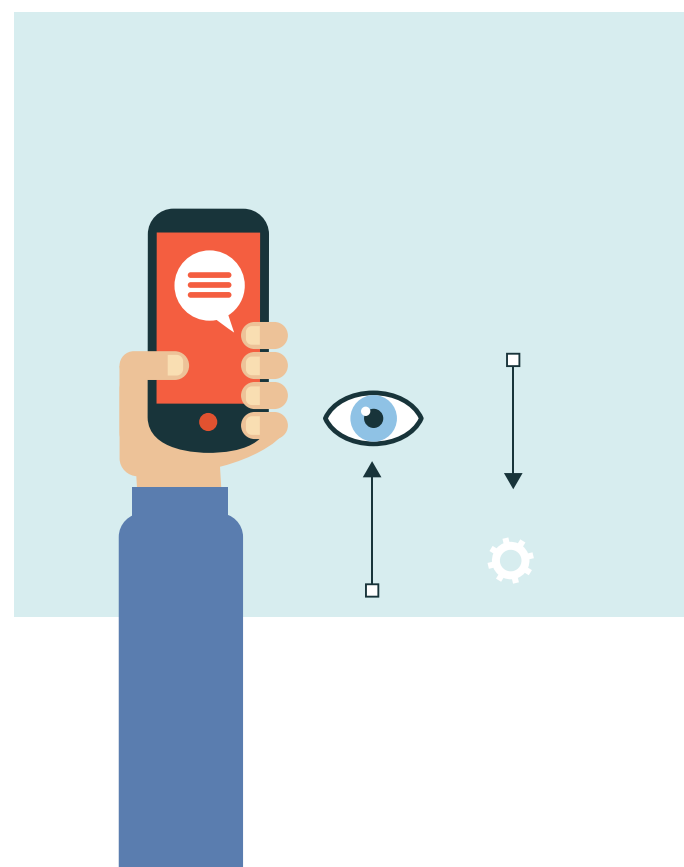
Als IT-er kies je dan natuurlijk nogal snel voor de transistor. Zonder transistor was de hele moderne beschaving met computers, smartphones en internet onmogelijk. Maar misschien is de drukpers nog wel een belangrijkere uitvinding. De drukpers heeft kennisuitwisseling en -borging mogelijk gemaakt op grotere schaal.



BLOGS OVER DATA & TESTEN

DE WERELD VAN HET TESTEN IN DE DATALOGISTIEK IS EEN ONBESCHREVEN TERREIN. TERWIJL HET EEN ENORM INTERESSANT ONDERWERP IS!

IN EEN SERIE BLOGS OP WWW.BARTOSZ.NL/BLOG WILLEN WIJ DE KENNIS OVER DATA EN TESTEN DIE WE DE AFGELOPEN JAREN HEBBEN OPGEDAAN DELEN. BIJVOORBEELD OVER STRUCTURED VERSUS UNSTRUCTURED DATA, TIME TO MARKET VERSUS QUALITY TO MARKET, DATA-DRIVEN VERSUS BUSINESS REQUIREMENT DRIVEN EN OVER PRIVACY EN WETGEVING. BEN JE GEÏNTERESSEERD? CHECK DE BARTOSZ BLOG DAN MET REGELMAAT OF STUUR EEN MAIL NAAR INFO@BARTOSZ.NL OM OP DE HOOGTE TE WORDEN GEHOUDEN ALS ER EEN NIEUWE BLOG OVER DATA EN TESTEN GEPUBLICEERD WORDT.



34-JARIGE DATALOGISTIEK SPECIALIST MET EEN GROOT ANALYTISCH VERMOGEN. HEEFT OOG VOOR PROCES EN STANDAARDEN EN PAST DIT DAGELIJKS TOE IN ZIJN OPDRACHT BIJ DE RABOBANK. DEZE VAARDIGHEDEN KOMEN OOK VAN PAS BIJ ZIJN HOBBY ALS SCHEIDSRECHTER OP HET HOOGSTE NIVEAU VAN DE NATIONALE HOCKEYCOMPETITIE. RUSTERENDE TIJD BRENGT HIJ DOOR OP DE RACEFIETS OF OP EEN VAN DE VELE TERRASJES IN ZIJN GEZELLIGE WOONPLAATS DEN BOSCH.

XANDER DAMEN

Waarom ben jij een goede software tester?
Ik ben kritisch, analytisch en procesgericht.

Als je niet hoeft te slapen, wat zou je dan met de extra tijd doen?

Meer trainen om fysiek nog fitter te worden en meer tijd besteden aan videoanalyse van hockeywedstrijden om nog beter voorbereid aan wedstrijden te beginnen. En de werktijd zo verdelen dat ik prachtige reizen over de wereld kan maken.

MIJN KLANT & IK

KWF

Kankerbestrijding

KWF KANKERBESTRIJDING IS VASTBERADEN OM KANKER ZO SNEL MOGELIJK TE VERSLAAN. MET ALS DOEL: MINDER MENSEN MET KANKER, MEER MENSEN DIE GENEZEN EN EEN BETERE KWALITEIT VAN LEVEN VOOR KANKERPATIËNTEN. OM DIT TE BEREIKEN WERFT KWF FONDSEN WAARMEE ONDERZOEK NAAR KANKER WORDT GEFINANCIERD EN BEGELEID. ARNOLD DAMEN IS AL 6 JAAR WERKZAAM BIJ KWF KANKERBESTRIJDING EN MOMENTEEL ALS SENIOR DATASPECIALIST VERANTWOORDELIJK VOOR DE IMPLEMENTATIE VAN EEN NIEUW CRM SYSTEEM. TESTCONSULTANT RALPH BAULING (BARTOSZ) ONDERSTEUNT HEM HIERBIJ EN HOUDT ZICH SINDS EIND 2017 BEZIG MET HET TESTEN VAN DE MIGRATIESOFTWARE EN HET BEGELEIDEN VAN DE KETENTEST.

ARNOLD OVER RALPH

HOE ZIET JULLIE SAMENWERKING ERUIT?

Ralph is als tester binnen het datawarehouse/migratieproject verantwoordelijk voor de functionele controle van de opgeleverde wensen. Hij koppelt zijn bevindingen aan mij terug, zowel op functioneel niveau, maar ook zijn eigen inzichten en verwachtingen. Daarop kan ik als product owner sturen naar een betere oplossing ofwel valideren dat de uitkomst overeenstemt met de data die KWF Kankerbestrijding in de bronsystemen heeft staan.

WAAROM VORMEN JULLIE ZO'N GOEDE COMBINATIE?

We zijn beide op zoek naar de juiste oplossing voor KWF Kankerbestrijding en ik kan met vertrouwen de verantwoordelijkheid voor het testen bij Ralph neerleggen. Daarnaast vind ik het belangrijk dat we beide vanuit de praktische toepassing redeneren. Bovendien kunnen we makkelijk en snel met elkaar schakelen omdat we allebei echte data mensen zijn.

HOE HERKEN JE DE BARTOSZIAN IN RALPH?

Ralph stelt zich positief kritisch op en stelt zaken duidelijk aan het licht wanneer deze afwijken van de verwachtingen. Met zijn ervaring als testprofessional heeft hij ook het initiatief opgepakt om de ketentest te definiëren. Hij heeft in kaart gebracht aan welke voorwaarden er dient te worden voldaan om de ketentest goed te kunnen uitvoeren zodat we met vertrouwen live kunnen gaan.

HOE ZIET EEN WERKDAG ER VOOR JULLIE UIT BIJ KWF KANKERBESTRIJDING?

Naast de dagelijkse stand-up hebben we wekelijks een moment van afstemming in het bevindingenoverleg. Hierin behandelen we vragen en zaken die de voortgang blokkeren. Naast de vele overleggen die ik met andere stakeholders heb binnen het project, probeer ik de ontwikkelaars en Ralph te voorzien van de benodigde input om de voortgang te bewaken.

RALPH OVER ARNOLD

HOE ZIET JULLIE SAMENWERKING ERUIT?

Binnen KWF Kankerbestrijding is Arnold de materiedeskundige en vertegenwoordiger van de business bij de implementatie van een nieuw CRM systeem en de migratie van de data. Mijn rol houdt het testen van de migratiesoftware in en het begeleiden van de ketentest. Dit houdt in dat ik vooral controle queries schrijf om de data op inhoud en volledigheid te controleren. Daarnaast stel ik samen met mijn collega testers en acceptanten de draaiboeken op voor de ketentest. Arnold fungeert als acceptant, zowel voor de data als voor de processen. Ik werk 50% van de tijd vanuit huis en ook Arnold is niet alle dagen aanwezig. Daarom zitten wij fysiek maar één dag in de week bij elkaar.

WAAROM VORMEN JULLIE ZO'N GOEDE COMBINATIE?

In het project ben ik de ogen van Arnold voor wat betreft de consistentie en volledigheid van de data gedurende de migratie. Verder is Arnold mijn sparringpartner op het moment dat ik zaken opmerk die technisch wellicht correct zijn, maar functioneel niet logisch lijken. Daarnaast houden we elkaar scherp bij het opstellen van de processen die getest moeten worden in de ketentest.

WAT IS JOUW TOEGEVOEGDE WAARDE VOOR ARNOLD?

Door mijn testkennis en -ervaring met eerdere migratieprojecten kan ik Arnold ondersteunen met het ontdekken van de zwakke plekken in de migratie en kan ik richting geven aan de ketentest. Hierdoor kunnen we de juiste dekking van de processen waarborgen en de risico's bij livegang beperken.





“HET VOELDE
ZO SERIEUS,
ECHT ‘DE GROTE
MENSEN
WERELD’.”

IRIS VAN DALEN
ONTDEKT HET
WERKENDE
LEVEN ALS
TRAINEE BIJ
BARTOSZ.

[Hadewieg Beekman]



IRIS VAN DALEN

2014 JULI
2017 JULI
2017 SEPTEMBER
2017 OKTOBER

HBO PROPEDEUSE ACCOUNTANCY
BACHELOR INFORMATIEKUNDE
TRAINEESHIP BIJ BARTOSZ
EERSTE OPDRACHT

IRIS IS EEN LEERGIERIGE, HARDE WERKER. ZE ZET ZICH ALTIJD VOLLEDIG IN EN GAAT UITDAGINGEN NIET UIT DE WEG. ZE OMSCHRIJFT ZICHZELF ALS LOYAAL, BEHULPZAAM EN AMBITIEUS. TIJDENS HAAR STUDIE HEEFT ZE BIJLES GEGEVEN AAN SCHOLIEREN EN BEGELEIDDE ZE WERKCOLLEGES ALS STUDENT-ASSISTANT.

HET TRAINEESHIP VAN BARTOSZ DUURT EEN JAAR. NA EEN MAAND VAN TRAININGEN EN CURSUSSEN GAAN DE TRAINEES AAN DE SLAG BIJ KLANTEN. VOOR IRIS WAS DIT HET BIG DATA TEAM VAN DE RABOBANK. VOOR MEER INFORMATIE, ZIE HET ARTIKEL OVER HET TRAINEESHIP OP PAGINA 82..

26
JANUARI
1995

OP DONDERDAG 6 JULI 2017 HAD IRIS HAAR SOLLICITATIEGESPREKKEN VOOR HET TRAINEESHIP BIJ BARTOSZ. NA EEN LANGE DAG MET GESPREKKEN MET DE DIRECTEUR, EEN MANAGER EN EEN CONSULTANT KREEG ZE EEN AANBIEDING, DIE ZE WELOVERWOGEN AANNAM: “IK BEN ER NOG STEEDS VAN OVERTUIGD DAT IK DE JUISTE KEUZE HEB GEMAAKT.”

IRIS EN IK ZIJN TEGELIJK AAN HET TRAINEESHIP BEGONNEN EN WE KENNEN ELKAAR BEHOORLIJK GOED. LEUK OM VOOR DIT INTERVIEW SAMEN HERINNERINGEN OP TE HALEN, MAAR OOK LASTIG OMDAT IRIS HET LIEFST OP ELKE VRAAG DIE IK STEL OOK MIJN ANTWOORD WIL WETEN. BIJ ALLES WAT ZE DOET, PROBEERT ZE OOK AAN ANDEREN TE DENKEN: “ALS IK EEN BUG HEB GEVONDEN EN DE PROGRAMMEUR IS GEFRUSTREERD, VRAAG IK ALTIJD: ZAL IK KOFFIE VOOR JE HALEN?”

Door het hele gesprek heen wordt het wel duidelijk dat ze echt op haar plek zit bij Bartosz. “Ik voelde mij meteen thuis. Ik heb ook een sollicitatiegesprek bij een ander vergelijkbaar bedrijf gehad, maar na 10 minuten was het voor mij eigenlijk al duidelijk dat Bartosz veel leuker was op alle fronten. Uiteindelijk heb ik de keuze voor Bartosz op basis van mijn gevoel gemaakt: waar voelde ik me het prettigst, waar voelde ik me het meest welkom, waar voelde ik me geen nummertje, maar echt een individu die er mag zijn en die een eigen mening mag hebben. En ik ben heel blij met die keuze.”

VOND JE HET SPANNEND TOEN JE NET BEGON MET WERKEN?

Direct: “Ja. Echt alles vond ik spannend. Het voelde zo serieus, zo ‘de grote mensenwereld’ en ik voelde me echt het jonkie. Vooral binnen mijn opdracht voelde ik me de eerste maand een groentje. Maar uiteindelijk zijn de mensen op mijn opdracht zo prettig en heerst er een sfeer van ‘domme vragen bestaan niet’. Vraag alles maar en al vraag je het tien keer, ze leggen het met alle liefde uit. Die sfeer is heel prettig. Er wordt behoorlijk wat gegrapt en mensen kunnen heel cynisch zijn, maar iedereen bedoelt het heel goed.”

“Ik denk dat wanneer je in het begin gepresenteerd wordt als trainee, dan voel je je de trainee, dan ben je de trainee, en dan word je gezien als de trainee. Maar op een gegeven moment zien mensen dat je dingen kan. Je krijgt zelf ook meer het gevoel dat je presteert en dingen kunt, en dat je echt iets bijdraagt aan het team. Heel snel, na een half jaar ongeveer, voelde ik me al wel trainee af.”

HEB JE MEER ZELFVERTROUWEN DAN TOEN JE BEGON?

Weer direct: “Ja. Zeker. In het begin dacht ik echt: wauw, die mensen doen allemaal moeilijke dingen, hoe moet ik dat ook ooit kunnen? Maar als je dan eenmaal bezig bent en je ziet dat het je ook lukt, dan denk je: ah, dat valt best mee.”

“Iedereen doet ook wel zijn best om te laten zien dat ik op mezelf mag vertrouwen. En dat vind ik ook het fijne aan Bartosz, dat eigenlijk iedereen wel tegen je durft te zeggen: maar joh, je doet het hartstikke goed. En het is niet dat ze scheutig zijn met complimentjes, ze geven ze alleen als je er recht op hebt. Ik heb voor Bartosz een presentatie gegeven tijdens de exploration track Artificial Intelligence over een zelflerende Pac-man. Op een gegeven moment, tijdens de presentatie al, zei er iemand: ik vind het zo fijn dat je het allemaal zo kunt uitleggen en dat je er echt de tijd voor neemt. Dat gaf wel een soort van voldoening, het gevoel van kijk, hier doe ik het inderdaad voor. Op dat moment voel ik me dan wel trots ja.”

“Ik hoor het meer mensen zeggen, dat sinds ze zijn gaan werken ze ineens meer zelfvertrouwen hebben gekregen. Ik denk dat dat ook een proces is van volwassen worden. Als student wil je er graag bij horen, nu zijn er ineens andere dingen belangrijk omdat je bezig bent met de serieuzere dingen in het leven. De

kleine dingen in het leven, de niet belangrijke dingen - je kleding, je kapsel, of je wel of geen bril draagt - doen er ineens niet meer zoveel toe.”

“Ik heb nog steeds af en toe dat ik denk, ik doe het niet goed of dat ik denk dat anderen veel beter zijn. Ik ben best wel ambitieus en ik wil het gewoon graag goed doen. Ik vind het soms moeilijk om dat te relativeren.”

WAT DOE JE DAN, ALS JE JE ONZEKER VOELT?

Lachend: “Praten, ik ben echt een prater. Ik praat heel veel, met vrienden bijvoorbeeld, maar die vinden het soms lastig om zich te verplaatsen in het werkende leven. De meesten van hen studeerden afgelopen jaar nog. Ik hoef dan ook niet per se een antwoord van mensen, als ik het gewoon van me af kan praten is het goed genoeg.”

HOE WAS JE EERSTE ONTMOETING MET BARTOSZ EIGENLIJK?

Met een beschaamd lachje: “Dat is wel echt een gênant verhaal. Ik had van station Veenendaal de Klomp naar Bartosz blaren gekregen op mijn enkels. Toen ik binnenkwam vroeg Erna: wil je wat te eten of drinken en toen zei ik: nou, een pleister zou wel fijn zijn.” Weer een lach. “Maar goed, eerst een pleister en een tosti gekregen, en daarna had ik het gesprek met Vincent. Dat was een fijn gesprek, hij was heel erg open. Hij vroeg heel veel maar hij vertelde ook heel veel en ik kon ook vragen stellen. Bij het eerste gesprek kom je er al meteen achter hoe oud hij is en hoeveel kinderen hij heeft.” Lachend: “twee namelijk en volgens mij is hij begin 40, 44 denk ik.”

“Omdat het traineeship destijds helemaal nieuw was voor Bartosz had ik wel het idee dat hij ook even moest zoeken naar een houding ofzo. Misschien wilde hij gewoon een beetje aftasten: wat is dit voor iemand? Je kent elkaar gewoon totaal niet. Je weet dat hij je CV gelezen heeft en ik had hem wel gegoogeld en op zijn LinkedIn gekeken, maar meer wist ik ook niet van hem.”

WAT IS DENK JE HET MOMENT GEWEEST WAAROP ZE DACHTEN: DIE MOETEN WE HEBBEN?

“Toen we begonnen met het gesprek kwam Vincent al met de opmerking: als je straks ja zegt, als we je een aanbod doen, dan ga je in november mee naar New York. Toen had ik al zoiets van, dat ga je niet tegen iemand zeggen als je denkt dat het niets wordt. Dat was echt in de eerste 5 minuten al, dat gaf heel veel rust.”

“Ik had ook het idee dat Vincent nogal van mijn CV onder de indruk was. Toen hij erdoor heen ging, vroeg hij heel erg van wat houdt dit in, wat houdt dat in, goed dat je dit gedaan hebt, goed dat je dat gedaan hebt. Ik kreeg het gevoel dat ik mezelf niet hoefde te gaan zitten bewijzen, want het bewijs lag al op tafel. En ik kon er voor mijn gevoel ook vrij rustig over vertellen, het voelde op dat moment niet als een overhoring. Dus ik had het gevoel: als ik mezelf ben, dan komt het wel goed. En als ik mezelf ben en het komt niet goed, ja, dan is het ook gewoon een mismatch.”

HEB JE NOG GOEDE ADVIEZEN GEKREGEN VOORDAT JE BEGON MET WERKEN?

“Ja, de moeder van een vriendin zei tegen me: zorg dat je even tijdelijk stopt met al je hobby's, want het begin wordt pittig. Ik ben iemand met een hele volle agenda, ik plan altijd al mijn weekenden vol, maar ik heb de eerste twee maanden heel braaf zo min mogelijk ingepland. Maar daarna kon ik het al weer niet meer laten hoor. Ik denk wel dat het geholpen heeft. Ik had



“OOK HEB IK VEEL
KLEDINGADVIES
GEKREGEN VOORDAT IK
BEGON MET WERKEN,
ONDER ANDERE VAN
MIJN FAMILIE. IK BEN
ZELFS MET MIJN BEIDE
OMA’S GAAN SHOPPEN.”

zeker in het begin heel veel meer tijd voor mezelf, slaap en rust nodig, en tijd om met anderen te praten over wat je allemaal meemaakt en hoe het nou echt is.”

“Van mijn Bartosz-collega’s kreeg ik vooral als advies: stel gewoon heel veel vragen. Zorg dat je weet in wat voor een omgeving je staat en begrijp het eerst goed voordat je daad-werkelijk gaat testen. Want als je niet begrijpt wat de omgeving inhoudt dan heb je er ook helemaal niets aan om een test op te zetten, want dan heb je geen idee wat je aan het testen bent.”

HEB JE ZELF ADVIES VOOR MENSEN DIE AAN HET BEGIN VAN HUN CARRIÈRE STAAN?

“Als je aan het begin van je carrière staat, is het denk ik het meest verstandig, als ik nu naar mezelf kijk, om te kiezen voor het bedrijf waar je het beste gevoel bij hebt. Je moet wennen aan een nieuw ritme, een nieuwe omgeving en nieuwe mensen. Ik heb gekozen voor het bedrijf wat me gewoon het leukst leek en waar ik dacht dat ik het meest kon leren en het langst kon leren. Ik denk dat dat aan het begin van je carrière het belangrijkste is. Anders is het best wel zwaar, 40 uur werken in de week.

“Verder kan ik iedereen aanraden om iemand te zoeken, het liefst binnen de organisatie, bij wie je af en toe je hart kunt luchten, bij wie je je goed genoeg voelt om je emoties te tonen. Daar hebben wij als trainees echt wat aan gehad. En die emoties kunnen heel positief zijn van: oh wat is dit leuk en ik had het me niet beter kunnen voorstellen, maar aan de andere kant kunnen de emoties ook wat heftiger zijn, zoals: nou, het is best wel pittig. In die zin zou ik een coachende rol van de oude trainees voor nieuwe trainees wel zien zitten. Je hebt redelijk recent hetzelfde meegemaakt en dan begrijp je die emoties denk ik beter.”

JE BENT NET BEGONNEN EN ALLES LIGT NOG OPEN. WAAR DROOM JE VAN?

“Binnen mijn werk als tester? Ik zou nog wel meer trainingen willen volgen. Wat dat betreft is meer kennis voor mij een belangrijker doel dan een bepaalde functie nastreven. Maar als ik dan toch iets moet noemen, dan zou ik wel graag een keer het onderwijs in willen. Hoewel ik het testen, mijn team en de big data omgeving waarin ik nu werk ontzettend leuk vind, ligt mijn hart uiteindelijk in het ICT-onderwijs. Maar ik vind het heel belangrijk om eerst praktijkervaring op te doen, want wat ik zelf altijd storend vond, was dat alle docenten op mijn opleiding hun hele leven leraar waren. Ze konden zo weinig vertellen over de praktijk. Tijdens mijn stage werd het heel duidelijk dat de theorie lang niet altijd van toepassing is. Als ik dan het onderwijs in ga, en een keer de vraag krijg: maar hoe gaat het dan in de praktijk?, wil ik er antwoord op hebben.”

“Ik geef nu programmeerlessen op basisscholen, daardoor is deze droom weer aangewakkerd denk ik. Voor Labsz zijn we nu ook bezig om een les over testen op te zetten om kinderen bekend te maken met ons vakgebied. Het leuke aan lesgeven vind ik dat ik mensen kan helpen en ze kan laten zien dat ze iets wél kunnen. Vooral bij kinderen is dat gaaf omdat die over het algemeen snel opgeven. Ik vind het heel erg leuk om ze dan te laten zien: als je nog een klein beetje doorzet, dan lukt het je wel. Ja, zeker bij kinderen is het meegeven van zelfvertrouwen zo belangrijk.”

WIL JE MEER WETEN OVER DE PROGRAMMEERLESSEN
VAN IRIS? LEES DAN HAAR BLOG OP
[WWW.BARTOSZ.NL/BARTOSZ/
KINDEREN-LEREN-PROGRAMMEREN](http://WWW.BARTOSZ.NL/BARTOSZ/KINDEREN-LEREN-PROGRAMMEREN)

“EN ALS LAATSTE: WEES EERLIJK,
WEES ECHT JEZELF. DAT VIND IK OOK
ZO FIJN AAN BARTOSZ, JE KRIJGT
HIER DE RUIMTE OM JEZELF TE ZIJN.
DAT MERKTE IK AL METEEN IN HET
EERSTE GESPREK MET VINCENT.”



DE 5 PIJLERS

VAN SUCCESVOLLE TESTAUTOMATISERING

[Maurice van Asten]

IN DE HUIDIGE WERELD VAN HET AGILE WERKEN EN DEVOPS IS TESTAUTOMATISERING ESSENTIEEL IN SOFTWAREONTWIKKELTRAJECTEN. HANDMATIGE TESTS KUNNEN WELISWAAR SNEL FEEDBACK GEVEN, MAAR DIENEN VAAK HERHAALD TE WORDEN VANWEGE MEERDERE OPLEVERINGEN VAN SOFTWARE. HET KAN DAN VOOR DE LANGE TERMIJN SLIMMER ZIJN OM DEZE TESTS TE AUTOMATISEREN. TESTAUTOMATISERING VRAAGT WEL EEN GOEDE, DOORDACHTTE AANPAK, WIL HET EEN SUCCES WORDEN. HET GEBEURT HELAAS NOG TE VAAK DAT ER WORDT GEDACHT DAT MET HET AUTOMATISEREN VAN TESTEN ALLE PROBLEMEN IN ÉÉN KLAP ZIJN OPGELOST, MAAR DE PRAKTIJK LAAT ZIEN DAT DIT NIET ALTIJD HET GEVAL IS. IN DIT ARTIKEL BESCHRIJF IK VIJF PIJLERS DIE DE BASIS VORMEN VOOR SUCCESVOLLE TESTAUTOMATISERING.

1.

ER IS EEN VALIDE BUSINESS CASE

Er ontstaat regelmatig de behoefte om testautomatisering in een organisatie te introduceren met in het achterhoofd de Return On Investment (ROI). Als de handmatig uitgevoerde regressietesten geautomatiseerd worden, dan scheelt dat in de doorlooptijd van het testen en dus in de kosten.

In een agile ontwikkeltraject moet niet zozeer de ROI, maar juist het snel kunnen aantonen van de kwaliteit van het hele systeem een drijfveer zijn om te automatiseren. Feedback in een vroeg stadium over de kwaliteit/robuustheid van het product is erg waardevol. Vroeg in het ontwikkeltraject bugs constateren, betekent immers relatief weinig inspanning en lage kosten om deze op te lossen. Handmatig testen kan snel feedback geven op een nieuw stuk software, maar voor de herhaalbaarheid van de tests over het hele systeem kan testautomatisering een uitkomst bieden.

2.

ER IS EEN HELDERE SCOPE EN DOEL

De organisatie moet duidelijk hebben welke testen er geautomatiseerd moeten worden en vooral ook met welk doel. Moet er focus zijn op het testen van input vanuit andere systemen, of moet de performance van een systeem getest worden? En waarom moeten deze tests geautomatiseerd worden?

Het is ook van belang dat de verschillende tests goed op elkaar aansluiten maar geen overlap hebben. Tests die bijvoorbeeld in een unit test worden uitgevoerd, hoeven niet nogmaals in een systeemtest of acceptatietest te worden herhaald. Het is dan ook essentieel dat het opzetten en onderhouden van de geautomatiseerde testset door het hele team wordt ondersteund.

3.

DE ORGANISATIE IS ER KLAAR VOOR

Er moet binnen de organisatie voldoende kennis aanwezig zijn om een testautomatisering raamwerk op te zetten. Tests automatiseren betekent een verandering in de rol van de tester die eerst zijn werk handmatig uitvoerde. Nu wordt er van een tester veel meer technische kennis gevraagd. Niet alleen de tester krijgt te maken met een veranderende werkwijze, in agile teams moet elk teamlid in staat zijn om tests te ontwerpen, te monitoren en eventueel ook te programmeren. Er moet dan ook draagvlak gecreëerd worden voor deze veranderingen binnen de organisatie.

4.

DE JUISTE TOOLING IS GESELECTEERD

Het is van groot belang om de juiste testtooling te kiezen voor de automatisering. Wat de tool moet kunnen, is afhankelijk van de scope en het doel van de testautomatisering. Populaire tools hebben vaak een grote community waarin veel bruikbare informatie wordt verdeeld. Een aantal (test)tools op de markt zijn gebaseerd op Behaviour Driven Development (BDD) waarmee je testcases in 'begrijpelijke' taal kunnen opstellen. Met deze aanpak is het ook voor niet-technische teamleden mogelijk om testcases te begrijpen en eventueel zelf te schrijven.

Het loont ook om een testtool te kiezen die in dezelfde programmeertaal is geschreven als de applicatie die getest moet worden. Ontwikkelaars kunnen dan ondersteuning bieden aan andere teamleden als deze hulp nodig hebben bij het automatiseren van de tests. Bouw je bijvoorbeeld een applicatie in Java, kies dan ook voor een testtool die gebaseerd is op Java.

5.

ER IS GRIP OP DE TESTSET

Een goed raamwerk opzetten om tests te kunnen automatiseren is belangrijk, maar het onderhouden van deze tests en testdata is net zo belangrijk. Organisaties die testautomatisering toepassen, onderschatten vaak de inspanning die nodig is om de regressietest-set te onderhouden. Door bijvoorbeeld wetswijzigingen of veranderende behoeften vanuit de stakeholders, is het zaak om tests bij te blijven werken en weer actueel te maken. Herleidbaarheid van testgevallen naar een gebruikersbehoefte is daarin essentieel. Dit vergemakkelijkt het onderhoud aan de opgebouwde regressietest-set aanzienlijk.

Maak ook inzichtelijk en openbaar wat de status is van de testgevallen in de regressietest-set, dit vergroot de betrokkenheid en beleving binnen ontwikkelteams en bij stakeholders.

DE VOLGENDE STAP:

CONTINUOUS INTEGRATION/ CONTINUOUS DELIVERY

ALS DE ORGANISATIE EENMAAL SUCCESVOL TESTAUTOMATISERING HEEFT TOEGEPAST, DAN IS HET TIJD VOOR DE VOLGENDE EFFICIENCY-SLAG: HET TOEPASSEN VAN CONTINUOUS INTEGRATION/CONTINUOUS DELIVERY (CI/CD).

CI/CD is het automatiseren van diverse handelingen in een ontwikkeltraject die ervoor zorgen dat code snel en veilig gemigreerd kan worden naar een (productie-like) omgeving. In deze handelingen zitten dan vaak ook de geautomatiseerde tests. Als de ontwikkelaar klaar is met het schrijven van code dan kan hij deze inchecken. Er wordt vervolgens een 'pakketje aan software' gemaakt. Op dit pakket worden een aantal unit tests gedaan. Als deze unit tests succesvol zijn, dan wordt de software naar een (test)omgeving uitgerold en worden er geautomatiseerde tests op gedaan. Deze stappen van uitrol en test kunnen zich herhalen totdat de software succesvol naar productie is gezet, zonder dat daar handmatige acties tussen hebben gezeten.

De herhaalbaarheid van stappen maakt het mogelijk om kleine vernieuwingen live te brengen zonder dat er een lange doorlooptijd is van een handmatige regressietest over het gehele systeem. Via deze CI/CD-aanpak is het dus mogelijk om snel, maar gecontroleerd, nieuwe software naar productie op te leveren en snel feedback op de kwaliteit te krijgen. Ontwikkelaars zijn blij omdat ze maar kleine stukjes hoeven te bouwen en testen, en opdrachtgevers zijn blij omdat de time-to-market aanzienlijk korter is.

SINDS 2013
VERBONDEN AAN
BARTOSZ. LIEFHEBBER
VAN VOETBAL,
REIZEN EN SPECIAAL
BIER. SPECIALIST
OP HET GEBIED
VAN TESTAUTO-
MATISERING IN EEN
AGILE PROJECT.

MAURICE
VAN ASTEN

Welke vakgerelateerde training zou iedereen moeten volgen?

De Professional Scrum Master training. Essentieel voor iedereen in een scrumtraject, maar ook toepasbaar op het verbouwen van je huis.

Wat is je ultieme vakantiebestemming?

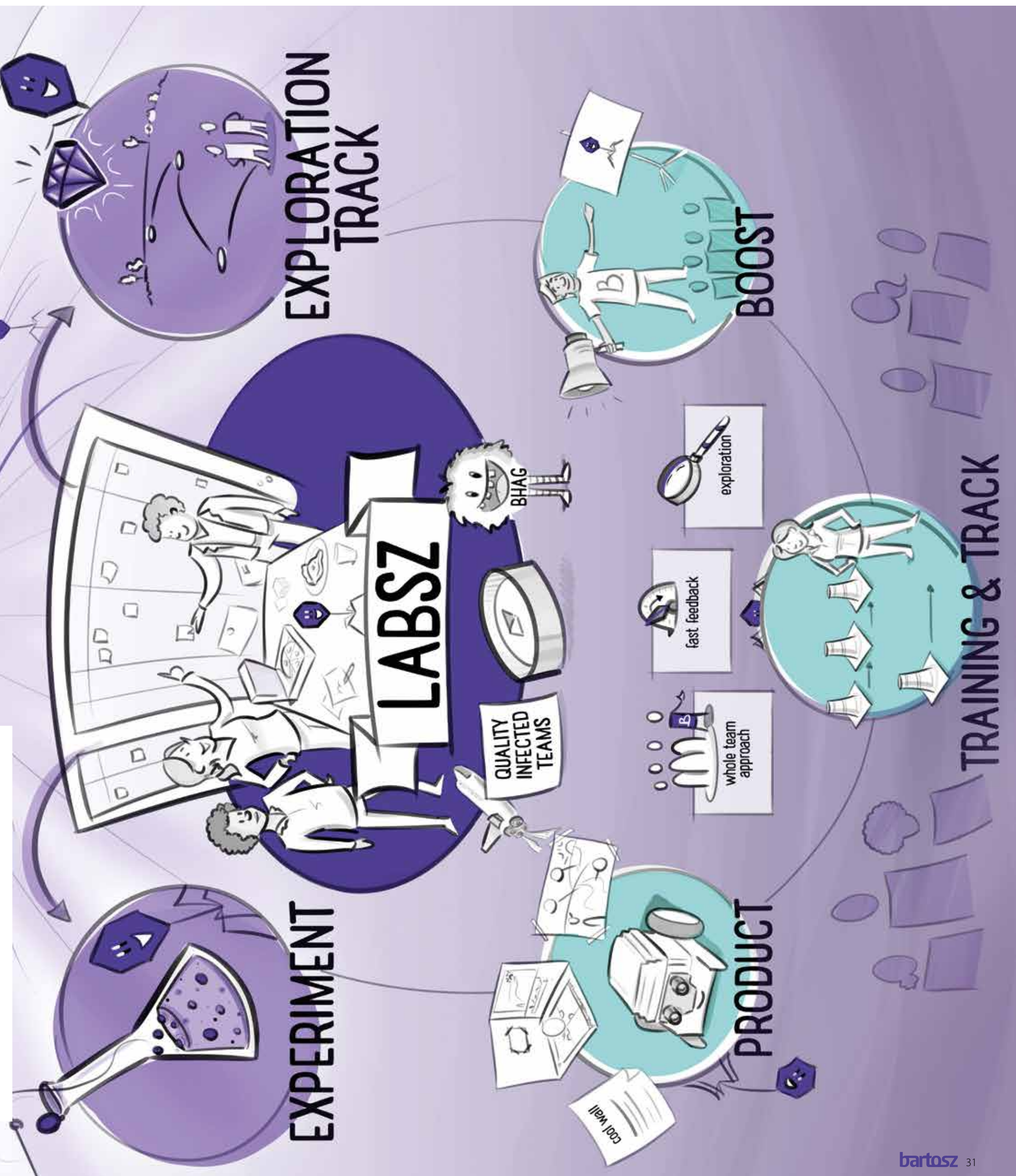
Yellowstone National Park. De schoonheid, rust en ruimte van dit deel van de Verenigde Staten is nauwelijks te bevatten

IMPROVING @ BARTOSZ

[Robert Lourens]

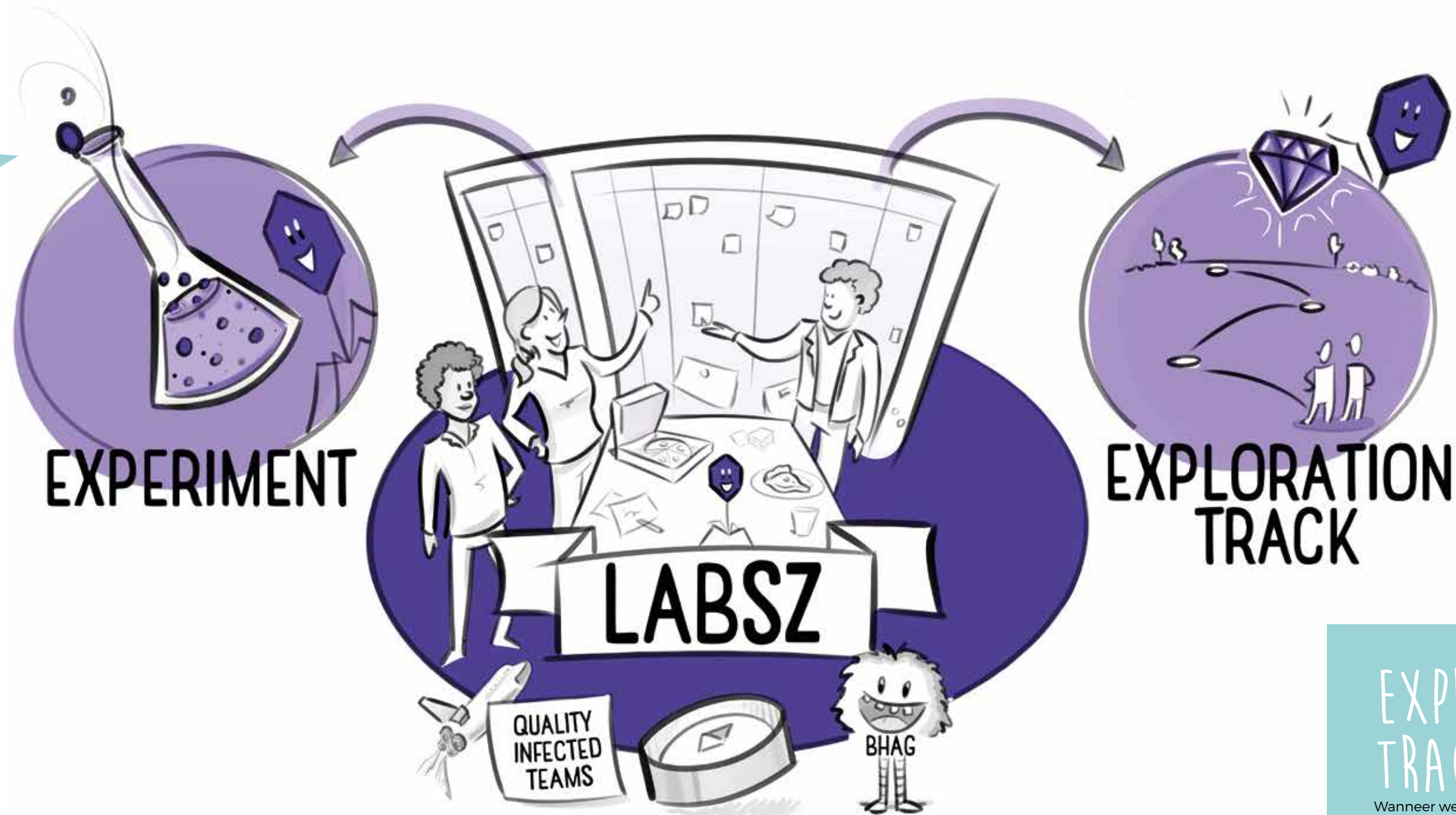
DE AFGELOPEN JAREN HEBBEN WE IMPROVING@BARTOSZ IN HET HART VAN ONZE ORGANISATIE GEPLAATST. WE KIEZEN ERVOOR OM INNOVATIE HET BELANGRIJKSTE UITGANGSPUNT TE MAKEN IN DE WIJZE WAAROP WE HET BEDRIJF VORMGEVEN. WE ZIEN ONS VAK CONSTANT VERANDEREN. DE BELANGRIJKSTE TREND HIERIN IS DAT DE VERANDERINGEN ELKAAR STEEDS SNELLER OPVOLGEN. ALS TOONAANGEVENDE PARTIJ IN ONS VAKGEBIED ZIJN WE HET AAN ONSZELF EN AAN ONZE KLANTEN VERPLICHT OM STEEDS MEE TE BEWEGEN MET DE LAATSTE MARKTONTWIKKELINGEN. HET DOEL DAT WE VOOR OGEN HEBBEN ALS WE PRATEN OVER INNOVATIE IS DRIELEDIG: HET STELT ONS IN STAAT OM STEEDS IN TE SPELEN OP MARKTONTWIKKELINGEN, WE VERBETEREN ONZE BEDRIJFSVOERING CONTINU EN HET GEEFT ONS VEEL ENERGIE EN PLEZIER!

Naast de vruchten die we intern plukken van onze innovatie, vinden we het gaaf om onze partners, klanten, leveranciers en eigenlijk de hele test community te inspireren. Hoe ziet onze aanpak er dan uit? En hoe hangen de verschillende onderdelen en initiatieven met elkaar samen? In dit artikel lichten we de 'praatplaat' toe die onze aanpak visualiseert en waarin Bartosz Labsz als innovatieplatform centraal staat.



EXPERIMENTEN

Voor onderwerpen die Bartosz als bedrijf beter en innovatiever maken, voeren we experimenten uit in een 'safe-to-fail' omgeving. Door het doen van meerdere kleine experimenten en te leren van de resultaten, onderzoeken we steeds wat we kunnen doen om een beetje beter te worden. Momenteel experimenteren we bijvoorbeeld hoe we ons eigen tool-lab met state-of-the-art testtools kunnen opzetten.



INNOVEREN? WAAROM? EN WELKE KANT OP?

WE HEBBEN ALLE FILTERS OPENSTAAN OM BELANGRIJKE TRENDS STEEDS BIJTIJDS TE SIGNALEREN. DEZE TRENDWATCHING DOEN WE DOOR TOONAANGEVENDE CONFERENTIES TE BEZOEKEN, BLOGS EN ARTIKELN VAN THOUGHT LEADERS IN ONS VAK TE LEZEN EN VEEL TE TRAINEN. MAAR VOORAL DOOR ONZE OREN EN OGEN OPEN TE HOUDEN BIJ DE OPDRACHTEN DIE WE DOEN BIJ TOONAANGEVENDE KLANTEN. DEZE VOELHORENS VERTELLEN ONS IN WELKE RICHTING HET VAK ZICH BEWEEGT. HET IS DE INPUT VOOR EEN CONTINU PROCES VAN VERBETERING. ELKE DAG ZETTEN WE KLEINE STAPJES IN DE JUISTE RICHTING.

BARTOSZ LABSZ

Centraal in onze aanpak staat ons innovatieplatform dat we Bartosz Labsz noemen. Binnen Labsz komen Bartoszians bij elkaar omdat we een gedeelde ambitie hebben: we willen het meest innovatieve testbedrijf van Nederland zijn. Dat is ons Big Hairy Audacious Goal (BHAG). Samen met onze visie op Quality Infected Teams is onze BHAG richtinggevend. We toetsen alles wat we binnen Labsz doen steeds aan onze visie en BHAG. Dit doen we om in de gaten te houden of we steeds de juiste kant opgaan; of dat we wellicht onze BHAG of visie moeten bijstellen. Bartosz Labsz brengt ons waar onze energie ons leidt. We werken namelijk aan alles wat volgt op de zin "wat zou het toch gaaf zijn als...". De experimenten en de exploration tracks die we binnen Labsz beginnen zijn de basis van ons improvement-model.

EXPLORATION TRACKS

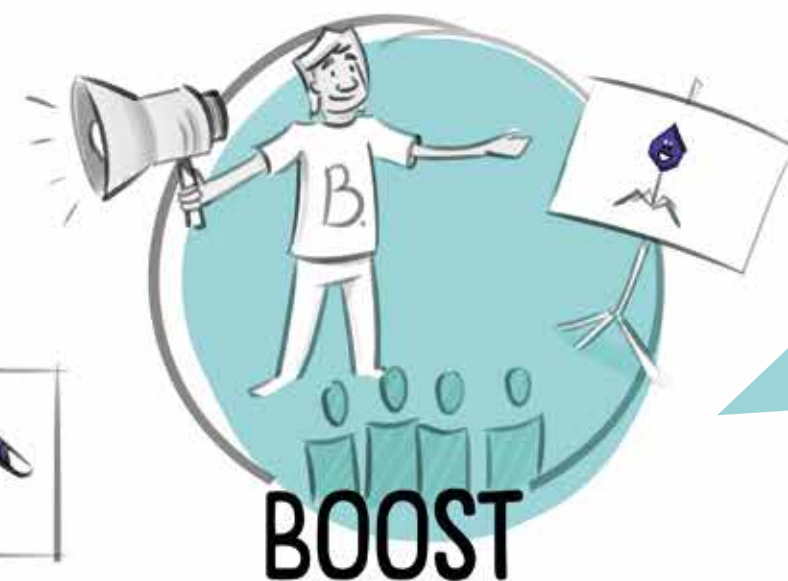
Wanneer we vanuit Labsz een ontwikkeling in de markt zien waar we als Bartosz nog niet direct een antwoord op hebben, gaat een groepje Bartoszians dat zich betrokken voelt bij dat onderwerp in een aantal avonden de diepte in over dat onderwerp. Het uitdiepen van zo'n onderwerp noemen we een exploration track. Zo deden we een exploration track over 'Shift-Right: Testen in productie', 'Artificial Intelligence' en 'de psychologie van de tester'. Exploration tracks verdiepen altijd een onderwerp dat binnen Bartosz nog onderbelicht is. En met alle ontwikkelingen in de markt gebeurt dat nog wel eens. De kennis die we opdoen laten we in de vorm van presentaties, blogs, trainingen of workshops terugvloeien naar onze consultants en onze klanten.



PRODUCT



TRAINING & TRACK



BOOST

PRODUCTEN

Soms zijn uitkomsten van Labsz erg tastbaar. Zo hebben we in 2018 een creatieve ruimte gerealiseerd bij ons op kantoor. Deze inspirerende omgeving nodigt niet alleen uit om samen te werken aan nieuwe ideeën, ook zijn alle benodigde gereedschappen aanwezig. De ruimte heeft een whiteboard wand, een werktafel om aan te staan en alle materialen die je nodig hebt om prototypes te maken van je Labsz-experiment.

Een ander voorbeeld van een fysiek product uit de Labsz-koker is het Quality Infected Teams kaartspel, dat consultants tijdens bijvoorbeeld retrospectives of PI-planningen kunnen spelen met hun collega's. Het spel doet concrete suggesties over hoe teams kunnen verbeteren in het licht van Quality Infected Teams.

DE VRUCHTEN DIE WE PLUKKEN VAN DEZE FOCUS
WE ZIEN IEDERE MAAND ZO'N 20 COLLEGA'S AANHAKEN BIJ BARTOSZ LABSZ. UITERAARD IS DE UITKOMST BESCHIKBAAR VOOR ALLE BARTOSZIANEN. WE VERSPREIDEN HET WOORD OP VERSCHILLENDE MANIEREN.

BOOST

Omdat we de constante dialoog tussen consultants onderling en consultants en het management erg belangrijk vinden, organiseren we voorafgaand aan iedere maandmeeting een micro-conferentie. In deze sessies, die we Boosts noemen, praten Bartoszians elkaar laagdrempelig en in 12 minuten bij over wat ons bezig houdt. Dat kan over de as van de inhoud: klantervaringen of ontwikkelingen in de markt, of juist over ontwikkelingen binnen Bartosz. Uiteraard kunnen we in 12 minuten nooit een onderwerp tot op het bot uitdiepen, maar de Boost sessies dragen enorm bij aan het bewustzijn van wat er allemaal gebeurt in de markt en binnen Bartosz. Daarnaast worden er lijntjes gelegd: je ziet snel welke personen binnen de organisatie veel van bepaalde onderwerpen afweten.

TRAININGEN, TRAINING TRACKS EN WORKSHOPS

Binnen Bartosz kennen we een onbeperkt trainingsbudget. Nogal wiesde: we zijn kenniswerkers in een snel veranderende markt. Zonder een strak trainingsmodel zouden we onszelf binnen een paar jaar buitenspel zetten. Ons trainingsmodel is gebaseerd op de Quality Infected Teams benadering en het zorgt ervoor dat Bartosz consultants steeds de kennis en vaardigheden hebben om uitdagende klussen bij aansprekende klanten te doen. We stellen het model telkens bij met nieuwe trainingen en opleidingen. Dat kunnen interessante trainingen uit de markt zijn, maar voor een deel zijn het ook resultaten van ons eigen innovatieplatform: experimenten of exploration tracks die gestart zijn in Bartosz Labsz.

Nieuw in ons trainingsaanbod zijn training tracks: een serie van trainingen die tezamen een bepaald onderwerp uitdiepen. Zo organiseren we bijvoorbeeld de training track 'Whole Team Approach'. Kennis die we als Bartosz al hebben en die we onderling in een aantal avonden delen met collega's. Voordeel is dat we steeds de samenhang tussen de diverse onderwerpen kunnen duiden. Na het volgen van een training track heb je een goed beeld van dat specifieke thema. Een duidelijke winst ten opzichte van de meer conventionele trainingen.

WHAT'S IN IT FOR YOU?

NAAST DE VRUCHTEN DIE WE INTERN PLUKKEN VAN ONZE INNOVATIE, VINDEN WIJ HET GAAF OM ONZE PARTNERS, KLANTEN, LEVERANCIERS EN EIGENLIJK DE HELE TEST COMMUNITY TE INSPIREREN. WE WILLEN RIJDEN OP DE METAFORISCHE GOLF VAN INNOVATIE EN NODIGEN IEDEREEN UIT OM MEE TE RIJDEN.

PUBLICEREN

Wat we leren in Labsz is een belangrijke voedingsbodem voor blogs en artikelen. Naast presenteren, schrijven we onze kennis en ervaringen ook op. Ook hier gebruiken we een mix van vakinhoudelijke sites en onze eigen platform. Naast bartosz.nl/blog, waar iedere week wel updates verschijnen, geven we met enige regelmaat dit magazine 'Paarsz' uit.

PODIA

We pakken graag het podium op vakcongressen om onze kennis te delen. Dat is gelijk een mooi moment om de vinger aan de pols te houden over wat er in de testwereld gebeurt. Zo is het Labsz experiment over een mBot workshop de basis geweest voor een workshop over Quality Infected Teams die we in 2017 hebben verzorgd op de Agile Testing Days. Ook op dit toonaangevende podium wordt onze visie herkend en onderschreven.

Naast deze externe podia openen we drie keer per jaar ons eigen podium: Bijtanken bij Bartosz (zie pagina 60). Dit geeft onze partners, klanten en potentiële klanten de mogelijkheid om door ons bijgepraat te worden over de belangrijkste trends in de markt. We vinden Bijtanken niet alleen een mooie mogelijkheid om onze vakkennis te delen, het geeft ons ook de kans om op een vertrouwd podium uit de comfortzone te komen.

DIENSTVERLENING

Om te eindigen met waar het allemaal begint: het belangrijkste dat we binnen Bartosz doen is organisaties helpen met hun vraagstukken rondom testen en kwaliteit, vaak in de context van agile softwareontwikkeling. Al onze inspanningen op het gebied van improvement dragen er uiteindelijk aan bij dat Bartosz consultants vaklieden zijn die actuele kennis hebben van wat er in hun vak gebeurt en in staat zijn om een belangrijke bijdrage te kunnen leveren aan het succes van de klant.

HET TESTEN *van de* NOORD/ZUIDLIJN

[Jurgen van Amerongen en Djoeka Oude Ophuis]

CREATIEVE, SERVICEGERICHTE
TESTCONSULTANT DIE ALTIJD NET
EEN STAPJE VERDER GAAT VOOR
DE KLANT. KIJKT DE WEDSTRIJDEN
VAN AJAX HET LIEFST IN EEN BRUIN
CAFÉ, ZOALS HET HOORT ALS
ECHTE AMSTERDAMMER.
VOETBALT ZELF IN EEN VRIENDEN-
TEAM BIJ DE MOOISTE CLUB VAN
DE BOLLENSTREEK. WAARBIJ ZIJ DE
DERDE HELFT ALTIJD WINNEN.

DJOEKE OUDE OPHUIS

Aan welke training die je tot nu toe hebt gevolgd heb je het meest gehad?

Dat is de training Visual Thinking van Flatland Agency (destijds De Jongens van de tekeningen). Dankzij hun training kan ik mezelf nu nog beter in beeld uitdrukken, iets wat ik bij mijn opdracht bij de Noord/Zuidlijn vaak heb toegepast.

Welk boek zou iedereen moeten lezen?

Ik ben momenteel bezig in 'De Kracht van het NU' van Eckhart Tolle. Het is misschien wat zweverig maar geeft goede inzichten, zelfs voor zo'n nuchter persoon als ik.



EEN ALLROUNDER MET BIJNA 30
JAAR ERVARING IN HET TESTVAK.
HOUDT NIET VAN EEN GESPREID
BEDJE EN GEDIJT HET BESTE BIJ
CHAOS EN GAAT DAN OOK GRAAG
DE UITDAGING AAN. WEET MET OOG
VOOR KWALITEIT EN DE ORGANI-
SATIE DOOR ZIJN ENTHOUSIASME,
GEDULD EN GEDREVENHEID HET
GEWENSTE DOEL TE BEREIKEN. IS
EEN LIEFHEBBER VAN FOTOGRAFEREN
EN EEN ECHTE FAMILIEMAN.

JURGEN VAN AMERONGEN

Wat heeft jouw beeld op testen veranderd?

Testen gaat veel verder dan het testen van een systeem alleen. Het gaat om de integrale aanpak van proces, middelen en organisatie, waarbij het proces centraal staat. Voor wie doe ik het en wat moet de gebruiker kunnen in plaats van wat heeft hij nodig.

Als je niet hoeft te slapen, wat zou je dan met de extra tijd doen?

Dan zou ik graag wat meer tijd hebben om samen met mijn vrouw lekker te koken onder het genot van een heerlijk glas wijn.

JURGEN EN
DJOEKE HEBBEN
ER EEN WEL HEEL
BIJZONDERE
OPDRACHT OP
ZITTEN. BEIDEN
WAREN INGEZET
VOOR HET
NOORD/ZUIDLIJN
(NZL) PROJECT
VAN HET GVB, EEN
VERVOERSBEDRIJF
IN AMSTERDAM.

JURGEN ALS KWALITEITSREGISSEUR EN DJOEKE ALS TESTANALIST TIJDENS HET PROEFBEDRIJF, DÉ GENERALE REPETITIE VAN DE NIEUWE METROLIJN WAARBIJ WERD GETEST MET ECHTE TESTREIZIGERS. SAMEN BLIKKEN ZIJ TERUG OP DEZE UITZONDERLIJKE ERVARING.

D: Jurgen, inmiddels is de opening van de Noord/Zuidlijn alweer enige tijd geleden. Hoe kijk jij terug op je opdracht bij het GVB?

J: Met zeer gemengde gevoelens. Ik volg het nog dagelijks! Voor mij was het een eer dat ik daar ruim 3,5 jaar lang mijn steentje aan heb mogen bijdragen. Een gaaf project waar ik met heel veel plezier aan gewerkt heb. De producten zijn ook fysiek tastbaar: een rijdende metro door een nieuwe tunnel. En dat met nieuwe systemen en onder de stad Amsterdam door. Wat anders dan het testen van eentjes en nulletjes die je ook nog eens niet ziet. Keerzijde was echter de reistijd voor woon- werkverkeer (Zutphen - Amsterdam). De totale afstand die ik heb afgelegd komt overeen met 2,5 keer rondje Aarde. Dat gaat je niet in de koude kleren zitten. En hoe zit dat bij jou?

D: Voor mij was dit een thuiswedstrijd. Ik woon in Amsterdam en had voordat ik bij het GVB werd ingezet al veel over de NZL gehoord. Net als veel stadsgenoten was ik sceptisch over de NZL en vroeg ik me af of die nieuwe metrolijn ooit af zou komen. Ik had toen nooit kunnen bedenken dat ik daar zelf een bijdrage aan zou leveren. Kun jij wat meer vertellen over jouw bijdrage?

J: Om inzicht te krijgen in de kwaliteit en daarmee de eventuele risico's van de NZL heeft GVB ons huidige Quality Framed concept geadopteerd, waarbij ik het genoeg had dit te mogen implementeren. Er zijn meer dan 15.000 eisen geïnventariseerd en gecategoriseerd waarop vervolgens middels een dashboard en verschillende views (dwarsdoorsneden), overzichtelijk en near-realtime op elk gewenst moment inzicht kon worden verkregen in de status van de gerealiseerde onderdelen. Hiervoor was het noodzakelijk om een koppeling te leggen met de verschillende testactiviteiten voor de resultaten en bevindingen. Daar heb jij toch een belangrijke rol in gespeeld?

D: Ja dat klopt. Het was nog een hele uitdaging om te bedenken hoe we resultaten zouden ophalen bij de in totaal 10.000 testreizigers. Vanuit de organisatie was er behoefte aan de mening van de reiziger maar we konden niet zomaar 10.000 enquêtes gaan verwerken. Uiteindelijk hebben we ervoor gekozen om waarnemers in te zetten en deze de testreizigers te laten observeren en/of hen te benaderen met een korte vragenlijst. Door een goede debriefing werden per dag de belangrijke verbeterpunten eruit gefilterd. Punten die regelmatig terugkwamen werden als bevinding opgevoerd. Dankzij de feedback van testreizigers is bijvoorbeeld de bewegwijzering op Station de Pijp aangepakt. Jij bent toch ook wel eens testreizigers geweest?

J: Inderdaad. De leegloop van de RAI werd gesimuleerd oftewel 'crowdmanagement'. Een bijzondere ervaring om tussen meer dan 1.000 testreizigers uit alle delen van het land mee te mogen doen. Vanuit Centraal Station vertrokken we in twee groepen naar Station Europaplein (RAI) en toen massaal weer terug of verder. Vanaf de zijlijn volgde ik al wel de voorbereiding maar in het echt maakt het wel heel wat los. Ik heb dan ook een enorme bewondering en waardering voor de organisatie waarvan ik slechts een deel heb gezien.

D: Er kwam inderdaad heel wat bij kijken, ik heb het destijds wel eens vergeleken met het organiseren van een festival van 6 weken. We begonnen dagelijks om 6 uur 's ochtends, drie uur voor de testreizigers arriveerden. Dan werd alles klaargezet en de laatste controles werden gedaan. Het is wel eens gebeurd dat we last minute een scenario moesten omgooien omdat er wegens een calamiteit op het bestaande net niet voldoende operationele medewerkers aanwezig konden zijn. 500 testreizigers afbellen is op dat moment geen optie dus dan moet je creatief zijn, voor mij waren dat de leukste momenten.

D: Jurgen, wat is jouw mooiste herinnering aan de Noord/Zuidlijn?

J: Aha. Dat is niet zo moeilijk. In het begin nam een beheerder mij mee naar de tunnel in aanbouw. Ik kreeg een blik achter de schermen en kwam in ruimtes waar anderen het bestaan niet van weten, laat staan dat ze daar ooit komen. Toen ben ik van station Vijzelgracht door de tunnel naar station De Pijp gelopen waar ik werd ingehaald door een monteur op de fiets. O ja, op het bestaande net heb ik onder begeleiding ook zelf een stuk de metro mogen besturen. Absolute hoogtepunt was de officiële opening, de bekroning op het vele werk. Wie maakt dat nou mee?

MIJN KLANT & IK

Inspectiedienst

“EEN FIJNE KLANT
OM VOOR TE
WERKEN IN
HARTJE UTRECHT.”

DE NEDERLANDSE OVERHEID KENT MEERDERE INSPECTIEDIENSTEN DIE CONTROLLEREN OP DE NALEVING VAN DE WET EN REGELGEVING DIE MINISTERIES OPSTELLEN. DEZE BETREFFENDE INSPECTIEDIENST IS BEZIG MET HET ONTWIKKELEN EN IMPLEMENTEREN VAN EEN NIEUWE ICT-VOORZIENING EN BARTOSZ ONDERSTEUNT DAARBIJ OP HET GEBIED VAN TESTEN. JEROEN VAN DEN BERG (BARTOSZ) WERKT ALS ACILE TEST COACH VEELVULDIG SAMEN MET ROBIN ADAMS DIE DE ROL VAN PRODUCT OWNER SYSTEMS TEAM EN RESOURCE MANAGER VERVULT. SAMEN ZIJN ZE ACTIEF BINNEN EEN PROGRAMMA WAARBINNEN ELF SCRUM TEAMS SAMENWERKEN. ER WORDT GEWERKT MET DE SAFE METHODIEK OM IN DEZE GESCHAALDE AGILE OMGEVING MET ALLE TEAMS TE WERKEN AAN HET PRODUCT. BINNEN HET PROGRAMMA WERKEN CIRCA 100 MENSEN IN DE UITVOERING, ROBIN EN JEROEN VERZORGEN ONDER ANDERE DE WERVING EN INSTROOM VAN TESTRESOURCES.

ROBIN OVER JEROEN

HOE ZIET JULLIE SAMENWERKING ERUIT?

Sinds het begin (2015) ben ik betrokken bij het programma waar ik onder andere de rol van product owner vervul. In die rol werk ik veel samen met Jeroen. We spreken veelvuldig over het borgen van de kwaliteit en de processen die we moeten doorlopen om elke twee weken een nieuwe versie van het systeem geaccepteerd te krijgen en in productie te kunnen nemen. Zo schakel ik regelmatig met Jeroen over bijvoorbeeld innovaties die voor het test team nodig zijn en die onder andere binnen het system team worden gerealiseerd. Maar ook doen we gezamenlijk de intakegesprekken met nieuwe testers die we nodig hebben. We hebben zowel formeel als informeel veel contact.

VORMEN JULLIE EEN GOEDE COMBINATIE?

Jeroen en ik vormen een goed team. We vullen elkaar aan en indien nodig nemen we ook taken van elkaar over. Het leveren van nieuwe software waarbij er een juiste balans is tussen kwaliteit, hoeveelheid en tijdigheid, is soms een 'balanceer act'. Jeroen en ik vinden elkaar hier goed in. Hard en slim werken waarbij een gezonde hoeveelheid pragmatiek ons helpt om stappen vooruit te zetten. Er staat redelijk veel druk op het programma, hierdoor is het prettig dat Jeroen en ik kunnen samenwerken met de nodige humor. Dossiers waaraan we samenwerken zijn bijvoorbeeld: het vergroten van de automatiseringsgraad in de processen van de softwareontwikkeling; het kunnen uitvoeren van load & performance testen gedurende elke sprint; en het verbeteren van de feedbackloops van de gebruikers(groep).

HOE HERKEN JE DE BARTOSZIAN IN JEROEN?

Jeroen heeft naast zijn uitgebreide testinhoudelijke kennis een brede interesse en daardoor kennis van veel onderwerpen. Als hij de kennis niet heeft dan maakt hij zich deze zeer snel eigen. Een resultaatgerichte houding met oog voor agile werken en kwaliteit levert de juiste input om verder te komen. Naast de vakinhoudelijke aspecten weet Jeroen ook op het sociale en communicatieve vlak de juiste snaar te raken waardoor zijn effectiviteit alleen maar groter wordt.

JEROEN OVER ROBIN

WAAROM VORMEN JULLIE ZO'N GOEDE COMBINATIE?

Robin en ik zijn beide op zoek naar hoe we binnen het programma kunnen verbeteren op het leveren van kwaliteit. Robin vanuit zijn rol als product owner en ik vanuit mijn agile test coach rol. We vullen elkaar vaak aan doordat we beide vanuit de praktische kant (pragmatiek) de verbeteringen willen doorvoeren. We hebben het afgelopen jaar de focus vooral gelegd op de value delivery en continuous integration. Een voorbeeld hiervan is meer focus aanbrengen op het automatiseren van de testen en de teams hiervoor verantwoordelijk maken. Bij het doorvoeren van dergelijke verbeteringen houden we elkaar scherp en geven we elkaar gevraagd en ongevraagd input.

WAT IS JOUW TOEGEVOEGDE WAARDE VOOR ROBIN?

Ik heb bij veel organisaties, in uiteenlopende branches en in verschillende rollen testkennis en -ervaring opgedaan. Daarnaast mogen we bij Bartosz ongelimiteerd trainingen en opleidingen volgen, die je indien mogelijk direct kunt toepassen bij de klant. Dit is ook het geval bij de cursussen 'Leading SAFe' en 'the Whole Team Approach'. Met de opgedane kennis hebben we een Test Community of Practice (COP) opgezet. Met deze COP is het testen binnen de scrum teams geüniformeerd en geprofessionaliseerd, en de kwaliteit van het programma is vergroot.

HOE ZIET EEN WERKDAG ER VOOR JULLIE UIT?

Geen dag is hetzelfde! Wel beginnen we elke dag met de daily stand-up en is er structuur door de scrum en SAFe events waar we elkaar geregeld tegenkomen. Tijdens de daily stand-up bespreken Robin en ik wat er die dag speelt en aan welke onderwerpen we samen gaan werken. We hebben beide geen vaste werkplek, maar regelmatig zitten we aan hetzelfde blok en kunnen we kort schakelen. Dit wordt vergemakkelijkt omdat we met alle teams op dezelfde locatie werken.



“IK KRIJG ENERGIE VAN VERANDERING.”

VINCENT VERHELST OVER
ZIJN ROL ALS DIRECTEUR,
VERANDERING EN NIEUW
BLOED BINNEN BARTOSZ.

[Hadewieg Beekman]



VINCENT VERHELST

1993 SEPTEMBER	BEDRIJFSECONOMIE, UNIVERSITEIT VAN TILBURG
1999 JULI	ONTWIKKELAAR BIJ CMG
2008 NOVEMBER	MANAGER EN CONSULTANT BIJ BARTOSZ
2016 APRIL	NEEMT DE FUNCTIE VAN ALGEMEEN DIRECTEUR OVER VAN ROEL DAGEVOS

VINCENT OMSCHRIJFT ZICHZELF ALS WELOVERWOGEN, AMBITIEUS EN SOCIAAL. ALS 'DIENEND' LEIDER WIL HIJ VOORAL FACILITEREN EN HET GOEDE VOORBEELD GEVEN WAAR NODIG. VINCENT HOUDT ZICH, NAAST HET REILEN EN ZEILEN VAN BARTOSZ, OOK BEZIG MET DE MARKETING EN COMMUNICATIE VAN HET BEDRIJF.

24
AUGUSTUS
1974

OP 1 NOVEMBER 2008, PRECIES EEN JAAR NA DE OPRICHTING VAN BARTOSZ, KWAM VINCENT VERHELST IN DIENST. AAN HET BEGIN COMBINEERDE HIJ DE ROLLEN VAN MANAGER EN CONSULTANT, NU IS HIJ DIRECTEUR. ZIJN TAAK: DE LANGE TERMIJN IN DE GATEN HOUDEN.

“OVER VIJF JAAR MOETEN WE NOG STEEDS EEN GAAF BEDRIJF ZIJN OM VOOR TE WERKEN.”

TOEN VINCENT BIJ BARTOSZ BEGON, WAS HET NOG EEN KLEIN BEDRIJF, HIJ WAS MEDEWERKER 25. NU GEEFT HIJ LEIDING AAN RUIM 130 MENSEN. MAAR DIRECTEUR WORDEN VAN EEN BEDRIJF ALS BARTOSZ IS NOOIT ZIJN DROOM GEWEEST: “IK WILDE IMPACT HEBBEN, NIET ZOZEER EEN BEPAALDE FUNCTIETITEL. IK WILDE VEEL LOL HEBBEN, MET LEUKE EN GOEDE MENSEN WERKEN EN MOOIE DINGEN DOEN. JA, IMPACT HEBBEN OP EEN BEPAALDE MANIER, DAT IS WAT IK WILDE, EN NU IS HET TOEVALLIG DIT GEWORDEN. HET IS DUS NOOIT MIJN DROOM GEWEEST, MAAR IK KRIJG ER ECHT VEEL ENERGIE VAN EN IK ZIE ER UITDAGING IN. EN IK VIND HET VOORAL OOK SUPER LEUK.”

EN WAT VIND JE MOEILIJK AAN JE WERK?

“Wat ik lastig vind, is het zoeken naar een balans tussen de lange termijn doelstellingen en de gewone dagdagelijkse beslommeringen. Je kunt niet alleen maar sturen op wat het beste is voor over drie jaar. Je hebt ook te maken met vraagstukken die vandaag belangrijk zijn, maar die kunnen wel impact hebben op de lange termijn. Het is lastig om daar de balans in te vinden en ervoor te kiezen om niet altijd snel te reageren, maar om vast te houden aan de lange termijn doelstellingen van de organisatie. Soms kan dat bijvoorbeeld betekenen dat er iemand weggaat die je er nog graag bij had willen houden, omdat diegene iets wil in zijn of haar carrière dat niet past binnen de organisatiestructuur of de manier waarop wij werken. We hebben een heel sterke eigen cultuur en een duidelijke manier van werken. Dat is een kracht, maar dat kan er ook toe leiden dat je bepaalde dingen niet kunt. En dat accepteren is voor mij soms moeilijk.”

WAAROM HEB JE TOEN JE HIER BEGON EIGENLIJK VOOR BARTOSZ GEKOZEN?

“Vooral voor de cultuur, de organisatie en de visie. Niet om ons model te verheerlijken, maar volgens mij werkt het gewoon optimaal voor de dienstverlening die wij aanbieden, namelijk: mensen centraal stellen, maximaal investeren in opleidingen en trainingen, heel veel verantwoordelijkheid laag in de organisatie leggen, dus niet top-down aansturen maar juist bottom-up. Dat is op zich niet vernieuwend of innovatief, maar het is echt een heel goed model. En het is geen ‘rocket science’ om je organisatie op die manier in te richten, het is vooral lastig om het zo te houden. Je moet er voor waken dat je dingen niet toch efficiënt gaat doen. Op zich is het natuurlijk niet verkeerd om na te denken of dingen slimmer of handiger kunnen, maar het moet geen doel worden. Vooral niet als het ten koste gaat van de cultuur, de ‘work hard, play hard’ mentaliteit, de interactie met mensen en dat soort zaken.”

HOE IS HET BEDRIJF VERANDERD DE AFGELOPEN 10 JAAR?

“We zijn in het begin, de eerste vijf jaar, enorm gegroeid. Op dat moment ben je alleen daar mee bezig, dan is je blik naar binnen gekeerd. Je zoekt natuurlijk wel naar mooie opdrachtgevers en goede mensen, maar je bent vooral bezig met organiseren en regelen, want er bestaat nog niets. En ik denk dat de laatste jaren de blik meer naar buiten is gegaan. Hoe verandert de wereld? En hoe gaan we er voor zorgen dat wij dan nog steeds modern zijn?”

“Darwin zegt: het gaat niet om de sterkste soort, maar om de soort die zich het beste kan aanpassen. Daar geloof ik heilig in, dat je je continu moet aanpassen aan je omgeving. In ons geval niet alleen aan de klant, maar ook aan de samenleving en de ontwikkelingen in de maatschappij. En dat aanpassen geldt voor vakinhoud en organisatiestructuur, maar ook voor cultuur.

Veranderen is geen doel op zich, maar het is belangrijk om relevant te blijven en je bestaansrecht te blijven behouden. Je moet constant de vinger aan de pols houden: zitten we nog op de goede weg of kunnen we nog dingen verbeteren?”

HOE DOET BARTOSZ DAT DAN, BLIJVEN VERANDEREN EN INNOVEREN?

“Je moet jezelf daar wel toe dwingen denk ik. Het begint bij onderkennen dat je het moet doen. Je moet het benoemen, zodat het een agendapunt is binnen je organisatie. Daarnaast moet je er ook een platform voor inrichten, zodat het een plek krijgt in je organisatie. Zo hebben wij dat gedaan met Bartosz Labsz bijvoorbeeld. Dat is een fysieke plek, daar gebeurt het. Iedereen heeft hier zijn of haar verantwoordelijkheid in, maar je moet mensen wel de ruimte bieden om daarmee bezig te zijn. Je moet erin investeren met tijd, geld en energie.”

“Ik vind het mijn taak om piketpaaltjes te slaan en mensen uit te dagen om uit hun comfortzone te treden. Om ze op die manier te stimuleren om te innoveren. Tegen mensen zeggen: ga maar innoveren, dat werkt niet, je moet wel doelen stellen. Ik ben heel flexibel, maar als ik eenmaal een doel heb, vind ik wel dat je in logische stappen moet denken en focus moet aanbrengen. Hoe kom ik bij dat doel en waar draagt dat aan bij?”

KUN JIJ GOED TEGEN VERANDERING?

Na een lange stilte: “Dat is een goede vraag. Ik denk het wel.” Weer een lange stilte: “Ik krijg wel energie van dingen die om mij heen gebeuren. Ik werk graag gestructureerd, met een doel, en ik probeer dat doel dan in concrete stappen te vertalen die we zouden kunnen zetten. Maar het past niet bij mij om dat langs een extreem rechte weg te doen die volledig geplaveid is. Ik snap dat de wereld niet zo werkt. Als je de vergelijking maakt met ons werk, ben ik meer van het agile werken. Groot denken, kleine stapjes zetten, snel leren en jezelf daarop aanpassen. Ik denk dat dat maakt dat je flexibel moet zijn. Het past wel bij mij als persoon om in zo’n omgeving te werken, om je aan te passen aan de omstandigheden zoals die zijn. Sterker nog: ik krijg energie van verandering!”

ALS JE HET HEBT OVER VERANDERING: HET TRAINEESHIP IS ECHT IETS NIEUWS VOOR BARTOSZ. WAAROM ZIJN JULLIE DAARMEE BEGONNEN?

“Op dit moment zitten we als bedrijf in de fase waarin we in staat zijn om trainees bij onze klanten in te zetten, we hebben daar een soort volwassenheid in gekregen. Uiteindelijk vraagt niemand om een trainee, dus je moet met je opdrachtgevers in gesprek gaan en een win-win situatie creëren zodat ze zeggen: prima dat gaan we doen. Inmiddels zijn we zo ver dat we dat kunnen. Ik denk dat we dat drie jaar geleden nog niet konden, toen hadden we nog niet die kracht bij onze klanten. Daarnaast is het denk ik ook zo dat we als organisatie nu volwassen genoeg zijn om trainees te absorberen. Want naast een pakket van trainingen en opleidingen en het inzetten bij klanten, moet je ze natuurlijk ook begeleiden en moet je mensen in de organisatie hebben die het leuk vinden om anderen op sleeptouw te nemen als mentor of als een meer inhoudelijke coach.”

“Ik denk dat het vanuit strategisch oogpunt ook belangrijk is om jonge mensen aan te nemen. Dat is heel belangrijk als je als bedrijf niet alleen vandaag, maar ook over tien jaar bestaansrecht wilt hebben. Bovendien vind ik dat we inmiddels de status hebben dat we het ook een beetje verplicht zijn om nieuw talent de markt op te brengen.”



IRIS VERTELDE OVER HAAR SOLLICITATIEGESPREK MET JOU. KUN JIJ JE DAT GESPREK NOG HERINNEREN?

"Ja hoor, dat weet ik nog wel. Ik kan me herinneren van Iris dat ze goed voorbereid was en een tikkeltje zenuwachtig. Maar dat is bij starters wel vaker zo. Het is de start van je carrière, je hebt meestal niet veel ervaring met solliciteren en realiseert je hoe belangrijk zo'n gesprek is. Ik probeer die persoon tijdens het eerste gesprek met mij op zijn of haar gemak te stellen, zodat diegene in de daaropvolgende gesprekken zichzelf beter kan laten zien, zoals hij of zij echt is. Uiteindelijk wil je in zo'n procedure een goed beeld van elkaar vormen en je wilt niet dat dat beeld vertroebeld wordt omdat iemand zenuwachtig is."

"Maar ik vond dat Iris echt een heel goed profiel had. In principe heeft ze met haar opleiding de ideale voorbereiding op ons traineeship. Wat dat betreft stond ze al 1-0 voor. Ze had eigenlijk een 100% match met het ideale profiel op inhoud, dus daar hoefde ze zich niet druk om te maken. Het was alleen nog een kwestie van kijken of er een match is."

Grappig dat je dat zegt, want eigenlijk komt het heel erg overeen met wat zij heeft gezegd: dat ze na het gesprek het idee had dat ze gewoon haarzelf moest zijn en als het niets werd, het gewoon een mis-match was.

"Fijn om te horen dat zij dat ook zo ervaren heeft, dat was ook de bedoeling!"

HOE DRAGEN DE TRAINEES BIJ AAN BARTOSZ?

"Sowieso is het goed om nieuw bloed binnen de organisatie te krijgen. En met trainees krijgen we ook verjonging in onze populatie van medewerkers wat zorgt voor een goede toekomstige balans. Ik denk dat je wel merkt dat het echt een andere generatie is. Ik merk het in ieder geval." Lachend: "Ik vind mezelf niet oud, maar je merkt wel dat de manier waarop je in het leven staat anders is, hoe je naar werk kijkt en wat je belangrijk vindt. Ik weet nog wel dat tijdens de traineeships in mijn tijd, eind jaren '90, er op dag twee alleen maar over leaseauto's gesproken werd. We gingen nog net niet in de pauze op bezoek bij de lokale dealer. Nu zie je dat het meer gaat om mobiliteit en niet zozeer om bezit. Die trend zie je in de maatschappij, maar ook bij de mensen die bij ons komen werken."

"Ik ben opgevoed met het idee dat je hard moet werken. Eerst met je voeten in de modder, jezelf bewijzen, geen woorden

maar daden. Ik was altijd sowieso 9 uur aan het werk, punt. Ik zie dat die balans echt verandert, de balans tussen werk en privé. Hoe belangrijk is je carrière? Je hebt ook veel meer mensen die parttime werken bijvoorbeeld, ook als ze nog geen kinderen hebben. Ze willen vrijwilligerswerk doen, of ze hebben een eigen bedrijfje. Zelfontplooiing zit in veel meer dan puur alleen in je carrière, het zit ook in je bijdrage aan de maatschappij: waarom ben ik op aarde en hoe wil ik dat invullen? Ik denk dat het ook wel je ogen opent. Je ziet en ervaart dat mensen andere keuzes maken omdat andere zaken ook relevant zijn. Dat triggert bij mij ook wel een stukje zelfreflectie: hoe doe ik het zelf, wat is mijn bijdrage in het gezin, hoe is mijn balans? Daar denk ik dan wel over na."

IK HEB OOK WELEENS GEHOORD DAT MENSEN DIE NET BEGINNEN EEN STERKE VERANDERINGSDRANG HEBBEN, EN ALS JE WAT LANGER MEEGAAT DENKT: DOE MAAR RUSTIG AAN, WE HEBBEN DIT AL EEN KEER GEZIEN. HERKEN JE DIT BINNEN BARTOSZ?

"Ja. Ik denk dat mensen die net beginnen op de arbeidsmarkt eraan moeten wennen dat dingen op een bepaalde manier gaan. Je bent nog helemaal blanco en je hebt de drang om dingen te veranderen, je wilt nieuwe dingen doen en je wilt jezelf snel ontwikkelen. En ik denk dat het bij het leven hoort dat je bepaalde lijnen kunt zien als je iets al drie keer hebt gezien. Je herkent dan patronen. Maar je moet ervoor waken dat je niet te snel een Pavlov reactie hebt, van: oké, dat hebben we al een keer gezien en geprobeerd, dat gaat niet werken. Ik vind het de uitdaging om dat niet per definitie te accepteren. Je kunt wel zeggen: we hebben dat vaker gezien of gedaan, maar je kunt je ook herijken en de vraag stellen: is er toch geen manier om het mogelijk en werkbaar te maken? Daarom denk ik wel dat starters of jonge mensen met vernieuwings-, veranderings- en gedragsdrang altijd waardevol zijn. Omdat zij continu blijven uitdagen, en de vraag stellen: we hebben het ooit zo bedacht en het heeft zo altijd goed gewerkt, maar kunnen we het toch niet verbeteren of vernieuwen of veranderen? Dat geldt voor innovatie binnen je bedrijf, maar ook voor hoe je naar de wereld kijkt. Zodat je niet altijd maar aanneemt dat dingen zijn zoals ze zijn, maar dat je die bewust bespreekbaar maakt. Ik denk dat dat zeker bijdraagt, ook voor mij persoonlijk. Uiteindelijk moet je er voor zorgen dat je je blijft ontwikkelen. Als organisatie, maar ook zelf, als mens."

"ZELFONTPLOOIING ZIT IN VEEL MEER DAN PUUR ALLEEN IN JE CARRIÈRE, HET ZIT OOK IN JE BIJDRAGE AAN DE MAATSCHAPPIJ: WAAROM BEN IK OP AARDE EN HOE WIL IK DAT INVULLEN?"

VISUAL THINKING

4 CONCRETE VOORBEEDEN



[Janneke van den Brand]

75% VAN DE MENSEN DENKT IN BEELDEN.

WE DOEN DIT ZONDER ER OVER NA TE DENKEN EN WE ZIJN ER VAN NATURE HEEL GOED IN. ONDANKS DEZE AANLEG ZIJN ONZE HUIDIGE MANIEREN VAN WERKEN VOORAL GERICHT OP TAAL. OP ZICH IS DAAR NIETS MIS MEE, MAAR HET INTRODUCEREN VAN BEELD IN ZO'N 'TALIGE' WERKOMGEVING BRENGT VOOR VEEL MENSEN EEN WELKOME AFWISSELING. VISUAL THINKING IS DAAR EEN GOED VOORBEELD VAN.

BEELDDENKEN

In een agile werkomgeving is één ding het allerbelangrijkste: een gedeeld beeld hebben van datgene waar je mee bezig bent en waar je naar streeft. Visual Thinking is een manier om tot zo'n gedeeld beeld te komen, door het bewust introduceren van beeld denken in je dagelijkse werk. Dat klinkt eenvoudig, maar hoe je dat concreet doet is vaak wat lastiger. In dit artikel laat ik aan de hand van vier heel concrete voorbeelden uit de praktijk zien hoe je Visual Thinking makkelijk en laagdrempelig in kan zetten binnen je eigen team of organisatie.

INFORMATION RADIATION

Visual Thinking gaat gepaard met het idee van 'information radiation'; het uitstralen van warme informatie. Voor softwareontwikkelteams kan het gaan over informatie over de sprint, over de applicatie waar je aan werkt, over het werkproces of zelfs over het sociale proces binnen je team. Een information radiator 'straalt' warme informatie uit naar buiten. Het gevolg daarvan is dat je mensen van buiten meer betreft bij je team en de processen van je team. Voorbijgangers zien waar je mee bezig bent en stellen er vragen over. Op deze manier zie je dat het simpelweg ophangen van een groot vel papier met een tekening er al voor kan zorgen dat de afstand tussen business en ontwikkelteams verkleind wordt. Daarnaast kan het individuele teamleden helpen om focus te houden op het werk en de doelen waar het team naar streeft. Onderstaande voorbeelden zijn allemaal in te zetten als 'information radiator'.

SINDS 2016 WERKZAAM BIJ BARTOSZ. WOONT IN ESCH SAMEN MET ELGER. HEEFT EEN GROTE LIEFDE VOOR CREATIVITEIT EN HET MAKEN VAN DINGEN; VAN KLEDING TOT MEUBELSTUKKEN. IS EEN SPECIALIST OP HET GEBIED VAN VISUAL THINKING EN QUALITY INFECTED TEAMS. VERVULT MET VEEL PLEZIER VERSCHILLENDE ROLLEN IN AGILE TEAMS BIJ DIVERSE KLANTEN.

JANNEKE VAN DEN BRAND

De belangrijkste innovatie in het vakgebied allertijden?

Het naar voren trekken van het testproces in softwareontwikkeling is een belangrijke 'innovatie'. Waar testers vroeger ver achter in het proces aangehaakt werden, zie je nu dat ze al actief meedenken in een voorbereidende fase. De winst die daarmee behaald wordt voor het verbeteren van kwaliteit moet niet onderschat worden!

Wat is je meest gekke eigenschap?

Ik heb er vast meer, maar een eigenschap die voor mensen vaak verrassend is vanwege mijn overwegend rustige karakter: ik vloek als een ketter in de auto. Al blijf ik verder wel voorzichtig rijden.



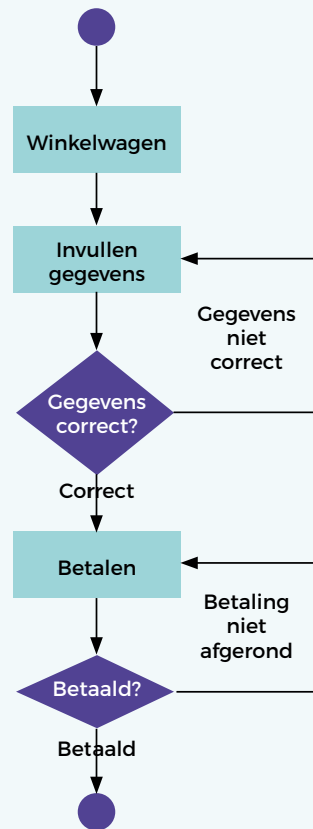
HET IS WAT JIJ ER VAN MAAKT

Er zijn geen regels voor Visual Thinking, het is wat jij er van maakt! Je kan dingen printen, tekenen of na-tekenen. Je hoeft geen kunstenaar te zijn om goede information radiators te maken. Een handige tip: groter is beter. Een klein plaatje met veel details werkt veel minder goed dan een groot duidelijk beeld.

VOORBEELD 1:

HET FLOW DIAGRAM

De meesten van ons werken regelmatig met flow diagrammen, maar we realiseren ons meestal niet dat dit ook een uiting van Visual Thinking is. Een flow diagram maakt een abstract idee zichtbaar. Bovendien geeft het je iets om over te praten. Hoe pas je dit dan concreet toe en op welk moment? Stel je voor dat je een refinement-sessie hebt met je team. De discussie loopt wat vast, flow diagrammen zijn nog niet beschikbaar, en het lijkt er op dat niet iedereen in het team hetzelfde beeld heeft van wat nu eigenlijk de bedoeling is. Het risico in zo'n situatie is dat je de complexiteit van datgene wat je gaat bouwen overschat, of misschien zelfs onderschat. Het helpt dan enorm als iemand uit het team opstaat en begint met het tekenen van een flow diagram. Het kan ook zo zijn dat je als team een specifieke flow gaat verbeteren of bouwen, dan kan het je team helpen deze groot uit te tekenen of te printen en op te hangen bij jullie werkplek als information radiator. Gebruik wat je voor handen hebt. Een white-board werkt het beste omdat je dat tussendoor kunt uitvegen. Maar een flip-over of een vel papier werkt ook.

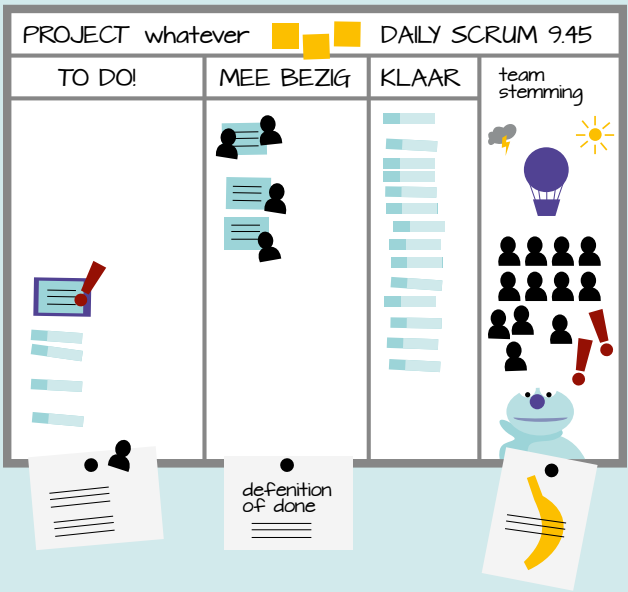


VOORBEELD 3:

HET SCRUMBORD

De meeste teams hebben er wel een: het scrumbord. Hoewel veel organisaties werken met een digitaal scrumbord, kan het je als team helpen om een fysieke variant te hebben. Op de afbeelding zie je een concreet voorbeeld van een fysiek scrumbord dat enorm veel informatie bevat. Zowel over het werk, het werkproces als de persoonlijkheid van het team. Rechtsboven vind je de team-stemmingsmeter die bestaat uit een verplaatsbare luchtballon die ergens tussen standje 'zonnig' en standje 'donder' kan hangen. Het mandje van de ballon bevat het hele team. Daaronder vind je een verzameling van magneetjes met foto's van de teamleden en uitroeptekens. Deze kunnen geplaatst worden bij de stories waar de teamleden aan werken. Uitroeptekens geven daarbij aan dat een story geblokkeerd is. Rechts onder op het bord staat Elmo, de visualisatie van 'Enough let's move on': een reminder om de daily scrum kort en bondig te houden. Onderaan het bord hangen de 'Definition of Ready' en de 'Definition of Done'. En een meme: 'Interessant verhaal, ik ga even een banaan lezen'. Een uitspraak die in het team veel te horen was. Zo zie je hoeveel informatie en persoonlijkheid je kwijt kan in een simpel scrumbord.

Begin klein, met je 'Definition of Done' of 'Definition of Ready', of een simpele meme. En denk buiten de lijntjes. Deze organisatie had alleen simpele magneetjes, waar dit team zelf met een dubbelgevouwen plakbandje foto's en plaatjes op heeft geplakt.



“IEDEREEN KAN VISUAL THINKING GEBRUIKEN, PROBEER HET GEWOON! OEFENING BAART KUNST!”

VOORBEELD 2:

DE VOORTGANGSMETER

Een tweede voorbeeld voor het toepassen van Visual Thinking is de voortgangsmeter. Het team dat de visualisatie hiernaast gebruikte, was bezig de achterstand die ze hadden opgelopen met het automatiseren van testen weg te werken. Om de voortgang inzichtelijk te maken, maakte het team een soort thermometer met concrete stappen die konden worden afgevinkt. Zo'n visualisatie heeft een aantal voordelen: je maakt zichtbaar waar je staat, wat je doel is en hoe je dat wilt bereiken. Wanneer er voortgang is, stimuleert dat. Omdat je de voortgang concreet ziet: het voelt goed om dingen af te vinken. En als er geen voortgang is, dan is dat ook duidelijk en dan kun je het daar als team over hebben. Als je in een team zit dat testen ziet als de individuele verantwoordelijkheid van de tester, dan kan dit ook een manier zijn om je team meer betrokken te krijgen bij het testen.

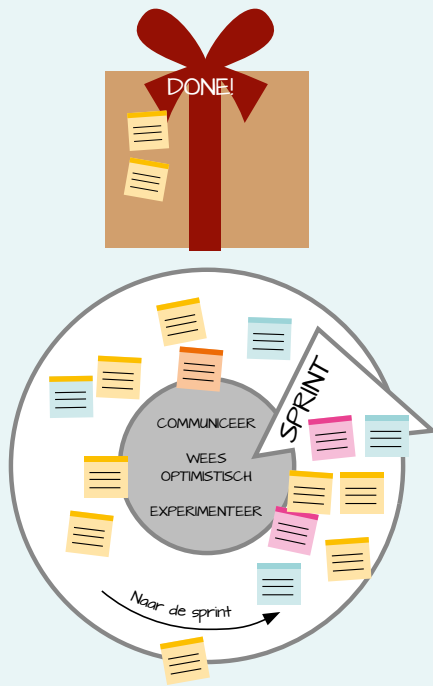


VOORBEELD 4:

HET ALTERNATIEVE SCRUMBORD

In veel organisaties werken testers samen om teamoverstijgende doelen te bereiken die de kwaliteit van de op te leveren software verbeteren. Voor de organisatie is lang niet altijd duidelijk hoe deze doelen er uit zien en hoe er aan gewerkt wordt. Een alternatief scrumbord kan daarbij helpen. Hiernaast zie je een cirkel die de scrum-cyclus representeert. Daarop zijn de doelen te vinden die de testers binnen deze organisatie zichzelf gesteld hebben. Met in het midden de overkoepelende afspraken, zoals 'experimenteer' en 'wees optimistisch'. Boven de cirkel staat een 'cadeautje' dat de afgeronde taken symboliseert.

Dit geheel hangt bij de koffieautomaat en heeft er voor gezorgd dat er gesprekken op gang zijn gekomen tussen de ontwikkelteams en mensen uit de business. Daarnaast is het 'cadeautje' inmiddels een stuk voller en dus is voor iedereen zichtbaar wat de voortgang is.



Het hoe & waarom VAN KENNISDELING BINNEN AGILE TEAMS

[Victor Moelands]

VICTOR MOELANDS VAN BARTOSZ DEED IN HET KADER VAN ZIJN CURSUS 'AGILE PRACTITIONER' ONDERZOEK NAAR DE MOGELIJKHEDEN OM KENNISDELING BINNEN TEAMS TE BEVORDEREN. VOOR ZIJN HUIDIGE OPDRACHT ZIT HIJ BIJ EEN GROTE FINANCIËLE INSTELLING, WAAR HIJ VIA SCRUM WERKT AAN VERSCHILLENDE VRAAGSTUKKEN MET BETREKKING TOT DATAKWALITEIT. HIJ BEGON ALS ENIGE TESTER AAN HET PROJECT, VERVULDE DE ROL VAN SCRUMMASTER EN IS INMIDDELS PRODUCT OWNER VAN HET TEAM.

KENNISDELING IS
EEN MUST VOOR
EEN OPTIMAAL
FUNCTIONEREND
AGILE TEAM. TOCH
ZIJN ER GENOEG
ORGANISATIES DIE
HET DELEN EN
VERSPREIDEN VAN
KENNIS ACHTERWEGE
LATEN, OMDAT ZE ER
GEEN MEERWAARDE
IN ZIEN. EEUWIG
ZONDE, WANT
HET BEVORDERT
ZOWEL DE
BUSINESS VALUE ALS
TEAMONTWIKKELING.
IK VERTEL JE GRAAG
WAAROM!

BINNEN VEEL ORGANISATIES IS KENNISDELING EEN ONDERGESCHOVEN KINDJE. DAT KAN LIGGEN AAN DE BUSINESS, DIE SNEL RESULTAAT WENST EN HET SCRUMTEAM MIN OF MEER DWINGT TE FOCUSSEN OP ZAKEN ALS CONTINUOUS DEPLOYMENTS. DAT IS IMMERS NIEUW, UITDAGEND EN HELPT BIJ DE TEAMONTWIKKELING EN FAST FEEDBACK. KENNISDELING GAAT TEN KOSTE VAN BUSINESS VALUE, ZO WORDT VAAK GEDACHT. HOEWEL HET IN HET BEGIN EXTRA INSPANNING VEREIST, BIEDT HET OP LANGE TERMIJN VEEL VOORDELEN. ZO KUNNEN TEAMLEDEN VAN ELKAAR LEREN OVER ONTWIKKELMETHODES EN BEST PRACTICES, WAT DE KWALITEIT VAN HET WERK UITEINDELIJK TEN GOEDE KOMT.

Een gebrek aan kennisdeling kan juist leiden tot een project dat in de soep loopt. Elke organisatie heeft (externe) medewerkers die 'onmisbaar' zijn door hun kennis over bepaalde systemen en functionaliteiten. Zodra die experts wegvallen, wordt duidelijk hoezeer de IT-organisatie afhankelijk van ze is. Daarom zou iedere sprint ruimte moeten bieden voor kennisdeling. Maar hoe integreer je dit met de dagelijkse werkzaamheden?

VERBETERPUNTEN BEPALEN

De eerste stap is om het kennisniveau van het team in kaart te brengen. Door gebruik te maken van een kennismatrix kun je onderscheid maken tussen enerzijds de verschillende systemen en projecten, en anderzijds de technische en functionele kennis van het betreffende systeem of project. Laat teamleden naar eigen inzicht de matrix invullen om snel duidelijk te krijgen op welke vlakken actie ondernomen moet worden. Zo kan de technische kennis over een project bijvoorbeeld bij één ontwikkelaar liggen, wat natuurlijk niet wenselijk is. Bespreek de kennismatrix in een retrospective, zodat je meteen kunt doorpakken op de verbeterpunten.

Daarnaast helpt het om eens per sprint een kennisdelingssessie te organiseren. Het teamlid met de meeste kennis van zaken over een bepaald onderwerp heeft dan de mogelijkheid zijn expertise over te brengen op zijn collega's. Ook is het goed de expliciete kennis over een project kort en bondig te beschrijven op een centrale plek als Confluence. Daar kunnen betrokkenen precies (terug)lezen wat een project inhoudt en welke werkzaamheden en functionaliteiten zijn gerealiseerd.

KENNIS VERSPREIDEN

Expliciete kennis is doorgaans gemakkelijk te documenteren en over te dragen. Met impliciete kennis, bijvoorbeeld over programmatuur of domeinkennis opgedaan door ervaring, is dat lastiger. Meer programmering en reviews bieden uitkomst. In het eerste geval zorg je ervoor dat er altijd twee ontwikkelaars bij een project zijn betrokken. Zo verdeel je de technische knowhow over hoe iets is gebouwd over twee verschillende personen. Is een ontwikkelaar door ziekte of vakantie afwezig, dan kun je als team toch meters blijven maken.

Ook is het slim om teamleden elkaars werk te laten reviewen, zodat collega's van elkaars aanpak kunnen leren. Een review is de ideale gelegenheid om nieuwe inzichten op te doen en impliciete kennis over te brengen. Door de review op te nemen in de Definition of Done, maak je hem onderdeel van de werkwijze van het team.

De review kan het best uitgevoerd worden wanneer de ontwikkelaar eerst met de reviewer zijn aanpak bespreekt en een demo geeft van de gebouwde functionaliteit. Dat schetst kaders en duidelijkheid over wat de reviewer kan verwachten en waar hij op moet letten.

Verder kun je door in planningssessies user story's globaal toe te kennen aan teamleden zorgen dat meerdere personen betrokken zijn bij een onderwerp. Tegelijkertijd voorkom je dat teamleden bij hun vertrouwde onderwerp blijven hangen en nooit nieuwe, onbekende zaken oppakken. Dat vereist in het begin een investering van tijd en geld, maar uiteindelijk pluk je er als business de vruchten van. Je bent als team minder kwetsbaar, kan opgedane kennis ook bij andere zaken toepassen en blijven leveren aan de business.

KENNISDELING BUITEN HET TEAM

Als team kun je veel doen om kennisdeling naar een hoger plan te tillen. Maar je hebt natuurlijk altijd te maken met andere partijen. Bijvoorbeeld omdat je functionaliteit onderdeel is van een grotere keten of omdat je kennis nodig hebt van specifieke specialisten in andere teams. Doe die niet aan kennisdeling, dan kun je zelf te maken krijgen met een impediment. Het kan zijn dat je een user story niet kunt afronden omdat een bepaalde specialist een maand op vakantie is.

Een manier om dat te ondervangen is door in een scrum of scrums - met teams uit dezelfde delivery unit - te laten zien hoe je zelf omgaat met het delen en verspreiden van kennis. Werk toe naar een standaard werkwijze voor kennisdeling. Heb je te maken met teams buiten de delivery unit? Dan is het van belang het impediment aan te kaarten bij de product owner en scrummaster. Zo wordt het probleem bespreekbaar en is voor iedereen duidelijk waarom er geen voortgang in een user story zit.

VICTOR MOELANDS

EEN TEAMSPELER IN HART EN NIEREN DIE ÁLTJD STREEFT NAAR HET HOOGST HAALBARE. ZOWEL OP HET WERK BINNEN ZIJN AGILE TEAM, ALS IN ZIJN VRIJE TIJD OP HET VOETBALVELD. WOONACHTIG IN DUIVEN MET ZIJN VROUW RINSKE EN KINDEREN SOFIE (3) EN MEES (2). REGELMATIG SAMEN TE VINDEN IN DE EFTELING OF IN BURGERS ZOO.

Welke testtool heeft je werk makkelijker gemaakt?

Het is niet zozeer een testtool maar Jira heeft mijn werk absoluut makkelijker gemaakt. Afgelopen jaren heb ik binnen een agile team verschillende rollen gehad (tester, scrummaster en product owner). Een tool als Jira geeft daarbij de benodigde handvatten en inzichten om vanuit verschillende rollen op de juiste manier te kunnen handelen. Op verschillende vlakken zoals status, prioritering, requirements en metrics word je als team geholpen om een compleet overzicht te ontwikkelen. Dit helpt het team aan een gezamenlijk doel en focus op datgene wat er komen gaat.

Wat is het mooiste compliment dat je ooit hebt ontvangen?

"Victor is een buitengewoon complete consultant: testen, bouwen, business analyse, inhoud, proces, goede communicatie enz. Vaak het schaap met de 5 poten genoemd". Dit is een compliment dat ik bij een vorige opdracht heb gekregen. Voor mij een van de mooiste complimenten omdat dit zegt waarvoor ik sta en wil gaan binnen een team/organisatie. Ik kijk graag buiten mijn kaders om te proberen het team verder te helpen en een gezamenlijk doel na te streven.

"ALS TEAM KUN JE VEEL DOEN OM KENNISDELING NAAR EEN HOGER PLAN TE TILLEN. MAAR JE HEBT NATUURLIJK ALTIJD TE MAKEN MET ANDERE PARTIJEN."

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

[Raymond van der Staak]

BIJ MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN (MVO) DENK IK VOORAL AAN VERANTWOORDELIJKHEID VOOR 'GROEN' EN AAN 'GEZONDE WERKNEMERS'. IN DE OMSCHRIJVING DIE MVO NEDERLAND GEEFT STAAT DAT HET GAAT OVER HET (WILLEN) DRAGEN DOOR BEDRIJVEN VAN DE VERANTWOORDELIJKHEID VOOR MAATSCHAPPELIJKE PROBLEMEN ZOALS LUCHTVERVUILING, KLIMAATVERANDERING, ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN OF VERGRIJZING. WE PROBEREN ALS BARTOSZ IN IEDER GEVAL OM DEZE PROBLEMEN NIET GROTER TE MAKEN. MAAR WE PROBEREN ER OOK NAAR TE STREVEN EEN BIJDRAGE TE LEVEREN AAN HET OPLOSSEN VAN DEZE PROBLEMEN. DIT DOEN WE DOOR AANDACHT TE BESTEDEN AAN DE VOLGENDE ONDERDELEN: KLIMAATVERANDERING, ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN, SOCIAL RETURN EN GOEDE DOELEN.

Vanuit de gedachte 'voorkomen is beter dan genezen' willen we als Bartosz onze impact op mens en milieu minimaliseren. Dit doen we bijvoorbeeld door focus te leggen op het beperken van de CO₂-uitstoot. Maar ook door gebruik te maken van duurzame middelen én daarnaast duurzaam gebruik te maken van middelen. Verder streven we naar gelukkige medewerkers. Hierbij moet je denken aan het bevorderen van gezond en veilig werken, het bevorderen van een gezonde leefstijl en de preventie van werkstress. Maar ook het ondersteunen en stimuleren van de persoonlijke ontwikkeling. En we zien dat het werkt! Ons ziekteverzuim is structureel laag en we zijn drie keer op rij verkozen tot bedrijf met de meest gelukkige werknemers.

We zien onszelf als een bevoorrechte groep mensen, jong en gezond, werkend in een uitdagend beroep, actief voor een gaaf bedrijf bij mooie klanten. Wij willen mensen die minder bevoorrecht zijn een helpende hand toesteken. Daarom stimuleren wij onze medewerkers een actieve bijdrage te leveren op dit gebied. Een goed voorbeeld hiervan is de regeling voor Bartosz medewerkers die het mogelijk maakt door hen opgebouwde uren (overuren en/of vakantie uren) aan het goede doel te schenken. Elk jaar kiezen we met elkaar een goed doel voor dat jaar. Altijd iets waar een medewerker zelf persoonlijk tijd en moeite in steekt. Het bedrag dat hiermee bij elkaar wordt gebracht wordt door Bartosz aangevuld en overgemaakt naar dit goede doel.

Dit alles doen we vanuit de drive van onze mensen, met name door positieve acties te stimuleren en minder door zaken te verbieden of te verplichten

KLIMAAT- VERANDERING

DUURZAAM INKOOPBELEID

Voorbeelden van duurzaam inkopen zijn: groene stroom, de koffie op kantoor via recyclebare pads en het gebruik van Doppers met kraanwater in plaats van losse flesjes water. Daarnaast neemt Bartosz haar wagenpark af bij leasemaatschappijen met een aantoonbaar duurzaam beleid. Bijvoorbeeld doordat zij het manifest 'Duurzaam Wagenparkbeheer' hebben ondertekend of in het bezit zijn van de certificering 'Erkend Duurzaam (Plus)'.

HUIS- VESTING

Bartosz heeft bij de laatste keuze voor huisvesting bewust gekozen voor een bedrijfspand met energielabel A.

BYOD-BELEID

Door de ondersteuning van een Bring Your Own Device (BYOD) beleid gebruiken medewerkers hun door Bartosz verstrekte mobiele apparatuur - zoals laptops, tablets en smartphones - ook bij hun opdrachtgever. Hierdoor beïnvloeden we dat medewerkers bijvoorbeeld niet twee laptops aanschaffen: eentje voor privé- en eentje voor zakelijk gebruik.

ALTERNATIEF VERVOERSMIDDEL

Het gebruik van openbaar vervoer voor woon-werk-verkeer wordt gestimuleerd en volledig vergoed, ook al heeft de medewerker een leaseauto. Daarnaast mogen medewerkers kilometers declareren bij het gebruik van een fiets.

GROEN PRINTBELEID

Bartosz factureert waar mogelijk elektronisch, waardoor print en drukwerk rondom het facturatie-proces geminimaliseerd wordt. Verder verstrekken we iPads als elektronisch notitieblok om papiergebruik terug te dringen. En we plaatsen een tekst gericht op printreductie in onze e-mail handtekening: "Please consider the environment before printing".

GROENERE AUTO

Bartosz wil de CO₂-uitstoot beperken door de brandstofkosten onderdeel te maken van het leasebudget en door het verschil tussen het leasebudget en het leasebedrag uit te keren aan de medewerker. Kleine auto's zijn namelijk 'groener' dan grote duurdere auto's. Bovendien stimuleert Bartosz elektrisch rijden. Er is een laadpaal bij ons kantoorpand en 30% van het management rijdt elektrisch of hybride.

AUTO- VERSUS VLIEGVAKANTIE

Door privé kilometers met een leaseauto in het buitenland ook te vergoeden voor medewerkers, wordt een autovakantie gestimuleerd ten opzichte van het voor CO₂ veel zwaarder belastende vliegen. Uit een rekenvoorbeeld van Mileucentraal blijkt dat dit al snel een factor 6 kan schelen.

AUTOGEBRUIK VERMINDEREN

In goed overleg met de klant wordt thuiswerken gestimuleerd om zo de woon-werk kilometers te minimaliseren. Bovendien wordt proactief vanuit Bartosz aangemoedigd om bij vervoer van en naar locaties waarbij meerdere Bartosz medewerkers aanwezig zijn te carpoolen.

ARBEIDS OMSTANDIG HEDEN

WERKDruk

Om de werkdruk positief te beïnvloeden, stimuleren we in overleg met de klant niet alleen thuis werken, maar trachten we ook werken in de trein mogelijk te maken. Daarnaast is het bij Bartosz natuurlijk ook mogelijk om minder dan 40 uur per week te werken. En alle medewerkers kunnen financieel gunstig vakantiedagen bijkopen.

SPORTIEF EN ACTIEF

Bartosz sponsort een lidmaatschap van een landelijke fitnessketen en personeelsuitjes hebben altijd een sportief karakter. Bovendien dagen we medewerkers een aantal keer per jaar uit voor een rondje hardlopen met 'Run Bartosz Run'. Daarnaast doen we al jaren met een groeiende groep deelnemers mee met de Run for Kika.

LEERCULTUUR

Bij arbeidsomstandigheden hoort ook het bevorderen van een leercultuur. Zoals het systematisch stimuleren van kennisuitwisseling en het aanmoedigen van medewerkers om zich te blijven ontwikkelen. Medewerkers kunnen ongelimiteerd gebruik maken van training, opleiding en coaching. De persoonlijke ontwikkeling wordt periodiek besproken tijdens voortgangsgesprekken met de manager en is een belangrijk onderdeel van de jaarlijkse beoordeling.

SAMENWERKING SPECIALISTERREN

Specialisterren is een sociaal maatschappelijke ICT-onderneming met medewerkers met autisme in dienst. Door de samenwerking met Specialisterren kunnen we, samen met onze klanten, aandacht geven aan het creëren van meer werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

SOCIAL RETURN

Elk jaar kiezen we met elkaar een goed doel uit om te ondersteunen. Altijd iets waar een medewerker zelf persoonlijk tijd en moeite in steekt. Zo hebben we de afgelopen jaren geld bijeengebracht voor onder andere: Dutch Water Limited, Kika, Make a Wish en Tour for Life.

GOEDE DOELEN

RAYMOND VAN DER STAAK

SINDS BEGIN 2015 MANAGER BIJ BARTOSZ. GETROUWD MET JOLANDA EN VADER VAN DRIE KINDEREN: NICK, BOB EN SUSANNE. KAN GENIETEN VAN STEVIE (LIVE) MUZIEK EN RONDREIZEN (MEER NATUUR DAN CULTUUR). HEEFT ZO'N BEETJE ALLE ICT-ROLLEN WEL EENS GEDAAN MAAR VINDT SAMEN IETS MOOIS CREËREN TOCH HET LEUKSTE. SUPER ALS JE DAAR ALS MANAGER AAN KAN BIJDAGEN.

Wat gaat er nooit veranderen binnen het tetsvak?

Software maken doe je samen, zorgen voor kwaliteit ook.

Over welke vaardigheden zou je heel graag willen beschikken?

Alle talen spreken en gitaar spelen als Stevie Ray Vaughan.



BIJTANKEN BIJ BARTOSZ

DE WERELD VAN SOFTWARE TESTEN IS
VOLOP IN BEWEGING EN ONTWIKKELINGEN
VOLGEN ELKAAR OP DE VOET.

EIGENLIJK ZOU JE VAKER TIJD WILLEN
NEMEN OM DEZE INFORMATIE TOT JE TE
NEMEN...

DAAROM ORGANISEERT BARTOSZ DRIE
KEER PER JAAR HET KENNISEVENT
BIJTANKEN BIJ BARTOSZ OP KANTOOR
IN VEENENDAAL! TIJDENS DEZE
INTERACTIEVE SESSIES VERDIEPEN
WIJ ONS MET KLANTEN, (POTENTIËLE)
MEDEWERKERS EN RELATIES IN
EEN ACTUEEL ONDERWERP UIT HET
TESTVAK. DAT DOEN WE IN DE VORM
VAN EEN WORKSHOP, PRESENTATIE,
DEMONSTRATIE OF WELKE VORM HET
BESTE PAST BIJ HET ONDERWERP. AL
SINDS DE START DRIE JAAR GELEDEN,
IS BIJTANKEN BIJ BARTOSZ EEN GROOT
SUCCES. WELKE ONDERWERPEN ZIJN
INMIDDELS DE REVUE GEPASEERD?

SEPTEMBER
2015

DE WERELD VERANDERT, HOE VERANDER JIJ MEE?

De intrede van het agile gedachtengoed heeft binnen veel organisaties invloed op hoe een tester zijn rol invult. Technisch onderlegde testers met hands-on testautomatiseringservaring in een agile context zijn erg gewild. Wat zijn de skills die een tester succesvol maken in een agile context? Kan elke tester of testcoördinator zich ontwikkelen tot een succesvolle agile tester? En als techniek en testautomatisering niet zo je ding zijn, is er dan nog een rol voor je weggelegd in een agile organisatie?

Middels een drietal presentaties, gegeven door Bartosz collega's en onze klant Portbase, werd vanuit verschillende perspectieven het licht geschinen op ontwikkelingen als agile, testautomatisering en de toename van technische complexiteit. Wat betekent dit voor je carrière als tester? Maar ook: hoe ga je hier als organisatie mee om en vergt het een andere wijze van aansturing? De avond werd begeleid door het Nederlands Debat Instituut, waarvan de bezoekers tevens de techniek van debatteren leerden.

GOED GEBOUWD, MAAR TOCH NIET AF!?

Succesvol live gaan met een software product vraagt aandacht voor veel meer dan alleen de kwaliteit van deze software. Bij een steeds verder integrerende wereld worden ketens complexer en hangt het succes van de implementatie af van veel factoren die niet altijd even makkelijk te overzien zijn. Grip krijgen op deze complexe ketens is een uitdaging die door veel IT managers en de business herkend zal worden. Wanneer is een product echt af? Wij zien bij steeds meer opdrachtgevers een verschuivende focus van product- naar productiegereed. Dit is een transitie waarbij regie op kwaliteit een doorslaggevende rol kan spelen. Maar hoe maak je zo'n transitie door?

Tijdens deze avond werden de bezoekers interactief meegenomen in het proces van regievoering waarvoor we binnen Bartosz een pragmatische en concrete aanpak hebben gedefinieerd: (PK)2. Naast een theoretisch kader en de concrete toelichting van (PK)2 door Bartosz, heeft de programma manager implementatie van de Noord/Zuidlijn zijn ervaring met deze aanpak binnen dit complexe en grote traject gedeeld.

JANUARI
2016

SOFTWARE OP JE NEUS: HET TESTEN VAN WEARABLES

Technologie en platformen veranderen snel! Na de slag van PC naar tablet en mobile, zijn in 2020 wearables en visual computing gemeengoed. Zei iemand gedachtengolven? Hoe ga je dáár als tester mee om?

Deze avond namen we de bezoekers mee in de wereld van Augmented Reality (AR) en Virtual Reality (VR). Robert Overweg van Triple IT, een kunstenaar en expert op het gebied van virtuele werelden, deelde zijn toekomstvisie: hoe gaat VR onze wereld veranderen? Vanuit Bartosz werd een presentatie gegeven over de impact van VR op ICT in het algemeen en ons vakgebied in het bijzonder. En VRSpace, een innovatie lab voor VR projecten, verzorgde gedurende de avond een aantal spraakmakende VR demonstraties. Vanuit Bartosz is een serie blogs over VR en testen geschreven. Neem daarvoor een kijkje op www.bartosz.nl/blog

TESTEN OP BASIS VAN GEDRAG

Behaviour Driven Development (BDD) neemt in populariteit toe binnen agile ontwikkelteams. Deze methode van softwareontwikkeling beschrijft specificaties als gedrag en vervolgens sturen deze specificaties het ontwikkelproces. Het is 'the next step' op het bekende Test Driven Development en een antwoord op kwaliteit vanuit het ontwikkelaarsdomein. Maar wat betekent dit nu voor de rol van de tester?

Tijdens deze drukbezochte Bijtanksessie werden de bezoekers getraakteerd op een tweetal presentaties vanuit Bartosz die de principes van BDD behandelden en de wijze waarop testautomatisering een rol speelt bij BDD. Bovendien werd er een inspirerende presentatie verzorgd door KLM waarbij vanuit klantperspectief ervaringen met BDD werden gedeeld. Meer weten over dit onderwerp? Lees dan de blog over BDD op www.bartosz.nl/blog.

SEPTEMBER
2016

MEI
2016

FUTURE TRENDS IN TESTING

Multidisciplinaire teams hebben de testwereld de afgelopen jaren veranderd. De tester als controleur bestaat niet meer en de nadruk van de werkzaamheden komt steeds meer te liggen op terrein dat we van oudsher niet (h)erkennen als dat van een tester. Wat is hot? Waar gaan we naartoe? Hoe zien bijvoorbeeld testautomatisering en testomgevingen er in de nabije toekomst uit?

Tijdens deze Bijtanksessie deelden we gave, state of the art oplossingen en presenteerden we onze visie op agile 3.0. Bovendien introduceerden we ons Quality Infected Teams gedachtengoed en de bijbehorende aandachtsgebieden: whole team approach, fast feedback en exploration. De avond werd afgesloten door een spetterend optreden van illusionist Jochem Nooyen. Tijdens een MIND HACK liet Jochem zien hoe beïnvloedbaar het menselijke brein is. Hiermee benadrukte hij dat je als tester weet dat je altijd kritisch moet zijn over de waarnemingen die je meent te doen.

JANUARI
2017

PRODUCTIE-LIKE TESTEN

Het selecteren en gereed maken van data-sets met testdata kost veel tijd. Testdata moet juist, volledig en productie-like zijn. De simpele oplossing lijkt een kopie te maken van de data die al in productie staat. Maar in de praktijk blijkt dit niet zo handig en makkelijk te zijn. Wat doe je als je nog geen productiedata hebt omdat je aan een nieuw systeem werkt? En als de productiedata wel aanwezig is, mogen we die dan eigenlijk wel gebruiken? Met de komst van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) krijgen organisaties te maken met hoge boetes als er privacy gevoelige data weglekt. Dit betekent ook dat er eisen worden gesteld aan productiedata die we als testdata gebruiken.

Op deze Bijtankavond keken we vanuit verschillende invalshoeken tegen productie- en testdata aan. Een spreker vanuit DataDogs en vanuit Bartosz vertelden vanuit de praktijk hoe je een datamigratie test en een specialist van de IT-jurist gaf uitleg over de AVG. Een testlead van Aegon deed zijn verhaal over ketentesten bij Aegon, en de uitdagingen die dat met zich meebrengt voor het gebruik van testdata. En de avond werd afgesloten met een presentatie van CA technologies over wat er met tooling op het gebied van testdata management allemaal mogelijk is.

MEI
2017

VISUAL THINKING

Een belangrijk kenmerk van een Quality Infected Team is de manier waarop kwaliteit wordt benaderd: als team. Het is hierbij cruciaal dat de teamleden een gedeeld begrip ontwikkelen van wat ze gaan bouwen, waarom ze dat doen, voor wie ze dat doen en hoe ze dat doen. Alleen op die manier is een team ook op de langere termijn in staat om in een voor-spelbaar tempo waarde te blijven leveren. Visual thinking is een krachtige tool om tot een gedeeld begrip te komen. Het helpt om complexe onderwerpen met elkaar te delen, te bediscussiëren en inzichtelijk te maken. Met visual thinking kunnen Quality Infected Teams grip krijgen op de inhoud, elkaar beter begrijpen en effectiever ontwikkelen. Daarnaast helpt het om de verbinding te leggen met 'de business'.

Tijdens deze zeer interactieve Bijtanksessie zijn de bezoekers aan de slag gegaan met "De jongens van de tekeningen" (Flatland Agency). Iedereen kreeg stiften, papier en vakkundige begeleiding om binnen te stappen in de wereld van visual thinking. Bartosz gaf een presentatie over hoe dit in de testpraktijk ingezet kan worden. Wil je meer weten over dit onderwerp? In deze Paarsz vind je een uitgebreid artikel over visual thinking.

TESTEN IN PRODUCTIE

De productieomgeving is een rijke bron van informatie over hoe echte gebruikers omgaan met het product dat ontwikkelteams hebben gemaakt. Door de klassieke scheiding tussen ontwikkel- en beheerafdelingen komt het niet veel voor dat deze informatie gebruikt wordt om dat product te verbeteren. Zonde! Wij signaleren de trend shift right: testen in productie. De DevOps beweging maakt dat feedback over het gedrag van de applicatie in productie snel en eenvoudig beschikbaar komt voor team en product owner, waarbij de grenzen tussen testen en monitoring langzaam vervagen.

We maakten de bezoekers van deze Bijtanksessie deelgenoot van onze visie op het gebied van fast feedback en testen in productie. We hebben ze bijgepraat over de verschillende manieren van testen in productie, hebben inzicht gegeven in tooling, en we lieten de Rabobank aan het woord over een concrete toepassing van testen in productie. De avond werd afgesloten door cabaretier Leon van der Zanden. Hij vertelde over zijn vorm van testen in productie: de try-out. Nieuwsgierig geworden naar deze succesvolle Bijtanksessie? Lees dan het verslag op www.bartosz.nl/blog.

JANUARI
2018

MEI
2018

PSYCHOLOGIE VAN DE TESTER

Als tester in een agile team lever je een belangrijke bijdrage aan het realiseren van de oplossing. Dat je als onderdeel van een ontwikkelteam opereert is een potentieel risico: groepsdenken, conformiteit en het Ikea-effect liggen op de loer. Is je oordeel wel zuiver? Ben je zo onbevooroordeeld als je denkt dat je bent? Als tester is het belangrijk dat je er bewust van bent dat iedereen (en dus ook jij) vooringenomenheden heeft. Die maken dat er verstoringen bestaan in hoe je de wereld om je heen waarneemt. Of er toe leiden dat je onjuiste conclusies trekt.

We hebben het onderwerp benaderd vanuit verschillende invalshoeken. Zo stelden we onszelf de vraag of de tester anders is dan anderen, en zijn we ingegaan op de wijze waarop we waarnemen. Ook bespraken we een aantal biases die ons als tester in de weg kunnen zitten. De bezoekers werden het meest verrast door het verhaal van Victor Lamme, hoogleraar en hersenonderzoeker bij de afdeling Psychologie van de Universiteit van Amsterdam. Hij onderzoekt wat bewustzijn nu eigenlijk precies is, waar het vandaan komt en welke rol het speelt bij ons handelen. Hij heeft ons uitgelegd waarom hersenonderzoek ons denken over de mens radicaal kan veranderen. Een aantal Bartosz collega's hebben tevens een blog 'Een kijkje in het hoofd van de tester' geschreven. Bezoek daarvoor www.bartosz.nl/blog.

WIL JE OOK BIJTANKEN BIJ BARTOSZ?

Je bent van harte welkom! Houd onze website in de gaten voor het onderwerp en de datum van de eerstvolgende Bijtanksessie. Aanmelden kan door een mail te sturen naar info@bartosz.nl

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN TESTING

De wereld van Artificial intelligence (AI) ontwikkelt zich snel: (mee) denkende computersystemen zijn geen toekomstbeeld meer maar zijn realiteit van alledag. Wat doe je als tester als de antwoorden van het systeem niet meer iedere keer hetzelfde zijn aangezien het systeem heeft bijgeleerd? Met andere woorden: hoe zorg je ervoor dat jouw testen ook toepasbaar zijn op veranderende zelfdenkende machines? En hoe kun je zelf AI inzetten om je systeem uitgebreid te testen? Heb je in de nabije toekomst nog wel menselijke testers nodig, of hebben we straks geen werk meer?

SEPTEMBER
2018

EEN KIJKJE IN HET HOOFD VAN DE *tester*

DE TESTER IS ANDERS DAN DE ONTWIKKELAAR. JE HEBT HET VAST WEL EENS GEDACHT OF IEMAND HOREN ZEGGEN. KLOPT DAT EIGENLIJK WEL? BESTAAT ER ZOETS ALS DÉ TESTER? EN HOE ZIET DIE ER IN HET IDEALE GEVAL UIT? OM DAAR ACHTER TE KOMEN, MOET JE NIET ALLEEN KIJKEN NAAR HARDE VAARDIGHEDEN - ZOALS KENNIS VAN ONTWIKKELMETHODIEKEN, TESTAANPAKKEN EN ICT-TECHNIEK - MAAR OOK NAAR ZACHTE VAARDIGHEDEN. DAARVAN VALLER ER EEN AANTAL ONDER DE NOEMER DE PSYCHOLOGIE VAN DE TESTER.

WAT HOUDT DE PSYCHOLOGIE VAN DE TESTER IN EN WAT KUNNEN WE ER IN DE PRAKTIJK MEE? DAT KWAM UITGEBREID AAN BOD IN ÉÉN VAN ONZE EXPLORATION TRACKS (ZIE KADER) EN TIJDENS DE BIJTANKEN BIJ BARTOSZ-SESSIE VAN MEI 2018. HET ONDERWERP VALT GROFWEG OP TE DELEN IN DRIE SUBTHEMA'S: DE TYPOLOGIE VAN DE TESTER, COGNITIE EN BIASES. VOOR EERSTGENOEMDE GINGEN WE OP ZOEK NAAR HET PROFIEL VAN DE IDEALE TESTER. BIJ COGNITIE ONDERZOCHTEN WE HOE WE WAARNEMEN EN IN HOEVERRE WE ALS TESTERS DAAROP KUNNEN VERTROUWEN. BIJ BIASES STELDEN WE DE VRAAG OF ONZE HERSENEN ONS NIET IN DE LUREN LEGGEN BIJ DE WIJZE WAAROP WE TOT CONCLUSIES KOMEN OVER HETGEEN WE BIJ TESTEN CONSTATEREN.

DE TYPOLOGIE VAN DE TESTER

Een typologie is een onderverdeling van bijvoorbeeld een groep personen op basis van kenmerken en/of eigenschappen. In de psychologie is het uitwerken van de typologie een manier om persoonlijkheidskenmerken te beschrijven en in te delen, zodat ook het gedrag enigszins te voorspellen is. Voor onze exploration track deden we onderzoek naar het beeld dat onze collega's en klanten hebben van eigenschappen van de tester. Vervolgens vergeleken we dat met data die we gemeten hebben.

“DE IDEALE TESTER BESTAAT NIET.”

Binnen Bartosz maken we al jaren gebruik van Birkman, een instrument voor zelfbeoordeling. Op basis van de historische data onderzochten we hoe de ideale tester er qua gedragskenmerken uitziet. En wat blijkt? De ideale tester bestaat niet. Je hebt ze in alle kleuren en smaken. Of, in Birkman termen, onder testers vind je zowel Doeners, Praters, Denkers als Bewakers. Zoeken naar de ideale tester lijkt daarmee zinloos. Je kunt beter energie besteden aan de vraag hoe verschillende karakters met elkaar samenwerken. Dat helpt je om de effectiviteit van teams te verhogen.

COGNITIE

Een belangrijk onderdeel van de psychologie van de tester is zijn of haar vermogen om waar te nemen. Het lijkt een open deur, maar om dat succesvol te kunnen doen en de waarnemingen te registreren, moet de focus bij de werkzaamheden blijven. Dat blijkt in de praktijk lastig. We worden immers constant afgeleid door vergaderingen, lawaai (in de kantoortuin) en allerlei communicatiemiddelen. Het helpt om de verstoringen tot een minimum te beperken, door bijvoorbeeld telefoon- en mailnotificaties uit te schakelen en door vergaderingen te clusteren. Voor sommige taken, waarvoor opperste concentratie nodig is, kan het prettig zijn een stilte-ruimte op te zoeken.

Het focussen op een enkele taak brengt ook problemen met zich mee. Daar ligt het gevaar van verveling op de loer, met als risico dat zaken over het hoofd kunnen worden gezien. Voor een tester een reëel gevaar omdat je soms te maken hebt met repeterende taken. Denk bijvoorbeeld aan het uitvoeren van een regressietestset. Wees er bewust van dat er beperkingen zijn in wat een mens kan waarnemen en registreren. Blijf ook kritisch op je eigen waarnemingen. Een groen vinkje in een testrapport betekent niet altijd dat de test ook in zijn geheel geslaagd is.

*[Martin Kool en
Koen van Mol]*

BIASES

‘Aannames zijn dodelijk’, is een veelgehoorde kreet in de IT-wereld. Maar in hoeverre zijn die te voorkomen? Dagelijk worden we, zonder dat we er erg in hebben, geconfronteerd met duizenden indrukken. Ons brein gebruikt verschillende biases (voorgeprogrammeerde vooroordelen en stereotyperingen) om te filteren, zodat we in staat zijn snel conclusies te trekken of beslissingen te nemen. Dat is niet meer dan menselijk: we hebben simpelweg te weinig tijd en capaciteit om alles tot in de details te analyseren en rationeel te benaderen.

“VOORGEPROGRAMMEERDE VOOROORDELEN HEBBEN INVLOED OP ONZE BESLUITVORMING.”

Er zijn veel relevante biases te vinden die invloed hebben op het werk van het ontwikkelteam in het algemeen en dat van de tester in het bijzonder. Door het vierogen-principe toe te passen,

kun je daar wat aan doen. Betrek iemand anders bij je conclusies om de kans te verlagen dat je in deze valkuilen trapt.

DIT KUN JE ERMEE

Er bestaat niet zoiets als de ideale tester. Toch kun je jezelf als vakman of -vrouw sterk verbeteren door bewust te zijn van de psychologie van de tester:

- Verdiep je in gedragseigenschappen van jezelf en de ander, zodat je beter begrip hebt voor de dynamiek in je team. Dat leidt tot effectievere samenwerking. De ideale tester bestaat niet, er is niet één aanpak die altijd werkt;
- Wees kritisch op je waarnemingen. Vertrouw er niet blind op dat wat je ziet gelijk vertaalt in de juiste feiten;
- Accepteer dat multitasken voor een persoon onmogelijk is. Wees je bewust van het gevaar van focusverlies bij het doen van repetitief werk;
- Je hersenen maken constant gebruik van afsnijroutes: biases. Dat is nu eenmaal hoe het brein werkt. Biases hebben invloed op je besluitvorming. Werk daarom samen en stel zaken doorlopend ter discussie.

BARTOSZIAN VAN HET EERSTE UUR! GAAT TESTUITDAGINGEN HET LIEFST AAN MET FITNESS, ZIJN FAVORIETE TESTTOOL. IN ZIJN VRIJE TIJD TE VINDEN ACHTER DE CAMERA OF GENIETEND VAN EEN RONDJE HARDLOPEN, MET DE NADRUKE OP HARD! WOONT SAMEN MET MELISSA EN ZIJN KIDS JULIAN EN RENATE IN EINDHOVEN. STIEFDOCHTER ANGELIQUE IS TEGENWOORDIG OOK EEN COLLEGA, ZIJ IS ALS TRAINEE BEGONNEN BIJ BARTOSZ.

AFGESTUDEERD PSYCHOLOOG, OMGESCHOOLD TOT IT-ER. WOONT IN ROTTERDAM MET ZIJN VRIENDIN LEVI. HEEFT EEN PASSIE VOOR (RETRO) GAMING EN IS TWEE À DRIE AVONDEN PER WEEK TE VINDEN IN DE MONK BOULDERGYM. KRIJGT ENERGIE VAN DEVOPS EN SCRUM, WAT HIJ DE AFGELOPEN JAREN IN DE PRAKTIJK BRENGT BIJ DE RABOBANK.

MARTIN KOOL

Wordt de tester weg geautomatiseerd?

Nee! Automatisering is een middel om testen te verbeteren en om tot een hoger niveau van testen en daarmee een grotere dekking te komen. Uiteindelijk zijn er nog steeds mensen nodig om (test)risicoanalyses op te zetten en om testspecificaties te bepalen. Ook voor de interactie en uiteindelijke testafstemming met gebruikers zijn vakmensen nodig.

Wat is het mooiste compliment dat je ooit hebt ontvangen?

Ik kom eigenlijk altijd mijn afspraken na en zeg waar dingen op staan. Ik kan het altijd waarderen als dat (h)erkend wordt.

KOEN VAN MOL

Hoe ziet het testvak er over 10 jaar uit?

Ik ben van mening dat er binnen het testvak meer aandacht uit moet gaan naar usability testing. Gezien automatisering, A&B testing, snellere deploys naar productie in combinatie met een fix forward strategie, denk ik dat de testers van nu een gat op kunnen vullen met betrekking tot de menselijke eisen. Dit in zowel de ontwerpfase van applicaties als het daadwerkelijk testen van dit ontwerp.

Wat vind je de beste serie of film ooit?

Seinfeld! Per ongeluk voor het eerst gezien toen ik een jaar of 15 was en toen vond ik het in eerste instantie niet al te best. Na een aantal afleveringen klikte het. Mocht je iemand tegen het lijf lopen die de serie ook hoog heeft zitten, dan is het alsof je een oude vriend tegen het lijf loopt en herinneringen ophaalt.



EXPLORATION TRACK

Flexibel inspelen op de nieuwste trends

EXPLORATION TRACKS HEBBEN EEN ONDERZOEKEND KARAKTER EN ZIJN GERICHT OP HET IDENTIFICEREN VAN MARKTONTWIKKELINGEN EN HET BEDENKEN VAN SLIMME OPLOSSINGEN. BOVENDIEN VORMEN ZE DE BASIS VOOR ONS DRIEJAARLIJKSE KENNISEVENT BIJTANKEN BIJ BARTOSZ. EEN EXPLORATION TRACK DUURT PAKWEG ZES MAANDEN EN KAN OP ELK MOMENT GESTART WORDEN. MITS ER GOED OVER HET ONDERWERP IS NAGEDACHT EN HET IETS OPLEVERT IN DE VORM VAN KENNIS, PLEZIER OF EEN PRODUCT WAARMEE WE ONZE DIENSTVERLENING KUNNEN VERBETEREN.

VOORBEELDTRACKS

Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat we de zorgmarkt in kaart brengen. Niet alleen om te zien hoe daar wordt omgegaan met IT, maar ook of het een markt is waar we iets mee kunnen. Een ander voorbeeld is de exploration track die zich focust op de ‘psychologie van de tester’. Daarbij onderzoeken deelnemers welke invloeden waarneming en bias hebben op de manier van systemen testen.

ALLES MAG EN KAN

Het initiatief en de aanpak van exploration tracks ligt volledig bij onze testprofessionals. Zij hebben de vrijheid om zelf doelen en programma’s te bepalen. Om kennis te vergaren kunnen ze lezingen of seminars bezoeken, een dagje meekijken bij interessante bedrijven, experts uitnodigen of de samenwerking met een universiteit aangaan. Alles mag en kan, zolang kennisvergaring en -deling centraal staan.

VAN IDEE NAAR EXPLORATION TRACK

Bij Bartosz belanden goede voorstellen niet op een stapel. Een goed idee dat snel is toe te passen wordt een experiment, iets wat meer tijd en energie kost om te onderzoeken gieten we in het exploration track-format. Vervolgens kan iedereen die geïnteresseerd is aanhaken, een bijdrage leveren en doorlopend zijn of haar kennis bijspijkeren.

MIJN KLANT & IK

EDSN

SINDS 2017 IS BARTOSZ TESTLEVERANCIER VAN ENERGIE DATA SERVICES NEDERLAND (EDSN). EDSN WERKT SAMEN MET DE REGIONALE NETBEHEERDERS, TENNET EN GTS AAN DE CENTRALE MARKTFACILITERING VOOR DE ENERGIESECTOR. SAMEN MET DEZE PARTIJEN ONTWIKKELT EDSN EEN INNOVATIEVE ICT-INFRASTRUCTUUR VOOR DE ENERGIEMARKT. DAMIËN VAN DER WAL (TESTMANAGER, BARTOSZ ICT) HEEFT EEN GOEDE KLIK MET NICK VAN DER WAL (SENIOR PROJECTMANAGER, EDSN). BEIDE WERKEN VANUIT DE GEDACHTE 'GETTING THE JOB DONE' WAARBIJ EFFECTIEF SAMENWERKEN EN ELKAAR MOTIVEREN CENTRAAL STAAT.

“GETTING THE JOB DONE: EFFECTIEF SAMENWERKEN EN ELKAAR MOTIVEREN.”

NICK OVER DAMIËN

HOE ZIET JULLIE SAMENWERKING ERUIT?

Eind 2017 heb ik Damiën aan mijn project toegevoegd in de rol van testmanager. Zijn werkzaamheden zijn vooral gericht op het inrichten en managen van het testtraject met de system integrator, EDSN en externe marktpartijen. Onlangs heb ik het takenpakket van Damiën uitgebreid en vervult hij deels de functie van transitie manager. Dit houdt in dat hij een coördinerende rol heeft ten aanzien van de technische activiteiten die nodig zijn om de markt te begeleiden en voor te bereiden op de productiegang van het project. De projecten binnen EDSN zijn complex en politiek van aard, er zijn vaak veel verschillende stakeholders betrokken. Doordat Damiën de test- en transitie managementactiviteiten uitvoert, geeft dat mij de ruimte om de algehele projectsturing beter te managen.

WAAROM VORMEN JULLIE ZO'N GOEDE COMBINATIE?

Damiën en ik lijken qua communicatiestijl, aanpak en omgang veel op elkaar. Dit maakt dat wij goed kunnen afstemmen en efficiënte stappen kunnen nemen gedurende het project.

HOE ZIET EEN WERKDAG ER VOOR JULLIE UIT BIJ EDSN?

We beginnen de dag altijd met een telefonisch of fysiek overleg. Damiën en ik zijn beiden erg gericht op effectief samenwerken en we hechten daarom ook veel waarde aan verbale en fysieke communicatie. Damiën durft zich ook kwetsbaar op te stellen, waardoor ik hem ondersteuning kan bieden.

DAMIËN OVER NICK

WAAROM VORMEN JULLIE ZO'N GOEDE COMBINATIE?

We werken allebei vanuit de gedachte 'getting the job done'. Effectief samenwerken staat hierbij centraal. We motiveren elkaar en steunen elkaar wanneer we een tegenslag te verwerken hebben. Ook in de avonduren en weekenden weten we elkaar te vinden via WhatsApp. Soms met "hoe gaat het" en vaker om elkaars werk te reviewen of om de strategie voor de volgende dag te bespreken.

WAT IS JOUW TOEGEVOEGDE WAARDE VOOR NICK?

Buiten het testwerk om help ik Nick met het bij elkaar brengen van alle interne en externe partijen (41). Dit betekent vooral veel acties uitzetten, zelfstandigheid is hierbij essentieel. Verder zijn we continu elkaars klankbord.

HOE ZIET EEN WERKDAG ER VOOR JULLIE UIT BIJ EDSN?

Elke dag is anders. De energiemarkt is continu in beweging. Ik leid een testtraject waarbij de software door een externe partij buitenshuis gebouwd wordt. Mijn werkdag probeer ik de dag daarvoor al vorm te geven. Dit betekent veel acties uitzetten en het benaderen van projectdeelnemers, zowel intern als extern. Na een intensieve testfase waarin deze software samen met EDSN getest wordt, volgt de testfase met externe marktpartijen. Er is veel afstemming en overleg nodig om iedereen in dezelfde modus te krijgen en te behouden. Daarom is het essentieel dat er dagelijks contact is met alle partijen.



Testen in de zorg

[Jurgen van Amerongen]

IN DIT ARTIKEL NEEM IK JE MEE
NAAR CARINTREGGELAND:
EEN ZORGVERLENER MET
RUIM 4.000 MEDEWERKERS EN
TWENTE ALS WERKGEBIED.

IN HET KADER VAN EEN PROFESSIONALISERINGSSLAG, WORDEN, ZOALS OP HET GEBIED VAN ICT, VERANDERINGEN DOORGEVOERD MET DE AMBITIE DE MEDEWERKERS EN CLIËNTEN OPTIMAAL TE ONDERSTEUNEN MET PROFES- SIONELE EN INNOVATIEVE SYSTEMEN, OM KWALITATIEF GOEDE ZORG TE KUNNEN BIEDEN BIJ EEN WAARDEVOL LEVEN. DAAR MAG 'TESTEN' DUS NIET ONTBREKEN.

WAT DOET CARINTREGGELAND?

Carintreggeland biedt professionele ondersteuning op het gebied van zorg, wonen, gezondheid en welzijn. Deze verschillende diensten worden geboden aan meer dan 5.000 cliënten. Aan de verschillende doelgroepen biedt Carintreggeland wijkverpleging, verpleeghuiszorg, herstellzorg, thuisbegeleiding, eerstelijnsdiensten en ondersteunende activiteiten. Om de zorgverlening zo optimaal mogelijk te maken zijn er samenwerkingsrelaties en ketenafspraken met huisartsen, ziekenhuizen, collega- zorgaanbieders (ouderenzorg, gehandicaptenzorg), woningbouwcorporaties en onderwijsinstellingen.

EEN EXCELLENTE INFORMATIEVOORZIENING IS CRUCIAAL

Aan de professionaliseringsslag is een uitgebreid onderzoek voorafgegaan dat heeft geleid tot een informatiestrategie waarin een duidelijk beeld is neergezet van hoe Carintreggeland zich de komende jaren wil ontwikkelen. Dit nieuwe organisatieconcept met zelforganiserende teams stelt hoge eisen en wensen aan juiste informatievoorziening. Producten en diensten moeten eenvoudig te gebruiken zijn en moeten de zorgmedewerkers echt gaan helpen in hun werk. Dat vergt intensieve samenwerking, afstemming en communicatie tussen de afdeling enerzijds en de teams die zorg leveren anderzijds. Ook de banden met de bedrijfsvoeringprocessen moeten flink worden aangehaald, zodat ook zij de organisatie steeds van de juiste informatie kunnen voorzien.

De ICT vormt de ruggengraat van de informatievoorziening. Om te voldoen aan de hoge eisen op het gebied van informatievoorziening is er door de ICT-afdeling een programma opgesteld en afgestemd met de business. Enkele onderdelen hieruit zijn: inrichting van een regieorganisatie, (out)sourcing van diensten en middelen, en het verSaaSsen van cruciale applicaties.

OPSTELLEN EN IMPLEMENTEREN GENERIEK TEST PROCES

Zoals in de inleiding genoemd speelt kwaliteit een belangrijke rol en mag 'testen' niet ontbreken. Om de kwaliteit van de producten/diensten te verbeteren is Bartosz gevraagd om een Generiek Test Proces (GTP) op te stellen en te implementeren. Bij aanvang was er geen standaard of gestructureerde testaanpak voor bijvoorbeeld de reguliere releases van nieuwe versies (major upgrades) van de cruciale applicaties. Bovendien was een upgrade voornamelijk een ICT-aangelegenheid. Een schone lei om te beginnen met deze leuke uitdaging!

Het opstellen en implementeren van een maatwerk GTP kost tijd. Gezien de specifieke situatie bij Carintreggeland is gekozen voor een risico-gebaseerde testaanpak en een afgeleide van TMap. De noodzakelijke stappen zijn in het GTP beschreven en uitgewerkt. Om de toepassing te vereenvoudigen is een actief procesflowdiagram in Excel ontworpen met hyperlinks waarmee de volgorde wordt afgedwongen en bij elke processtap een verwijzing is gemaakt naar de relevante informatie. Daarnaast is een testtemplate in Excel ontworpen met diverse tabbladen voor productrisicoanalyse en een geïntegreerd tabblad voor testvoorbereiding, -uitvoering, resultaten en bevindingen. Voor de testcoördinator is een mastersheet beschikbaar voorzien van zogenaamde dashboards waarop relevante en geconsolideerde

informatie - zoals aantal testgevallen, status en bevindingen - direct zichtbaar zijn. Op basis van deze hulpmiddelen kan met minimale inspanning gerapporteerd worden aan de betrokkenen en dient het als onderbouwing voor een vrijgaveadvies.

VIRTUELE TESTORGANISATIE EN BIJBEHORENDE ROLLEN

Een uitdaging vormde het opzetten van een testorganisatie. Aangezien Carintreggeland niet voorziet in dedicated testers, laat staan een eigen testorganisatie, is gekozen voor een zogenaamde virtuele testorganisatie, ingedeeld per domein. Aanvankelijk was het testen vooral een ICT-aangelegenheid waarbij de business (eindgebruikers) soms op vrijwillige basis participeerde. Voor de testorganisatie is acceptatie en testen uit elkaar getrokken. Grofweg worden er nu drie rollen onderkend: de functioneel beheerder als testcoördinator, een key-user (eindgebruiker) om te testen en de proceseigenaar (manager) voor de acceptatie en besluitvorming. Met de introductie van key-user en proceseigenaar is de business een belangrijk onderdeel geworden van het testen en accepteren.

“IN TOTAAL HEBBEN MEER
DAN 60 MEDEWERKERS EEN
TRAINING GEHAD.”

Op basis van het GTP is een training samengesteld en zijn de geselecteerde medewerkers voor de bovengenoemde 'rollen' opgeleid. In totaal hebben meer dan 60 medewerkers een training gehad toegespitst op hun rol. Daarnaast zijn de testers begeleid bij de uitvoering van de testactiviteiten bij diverse projecten en werd de opgedane kennis gedeeld. Door voortschrijdend inzicht zijn het proces en de hulpmiddelen aangepast en verbeterd. Aan de functioneel beheerders is heel veel aandacht geschonken. Tenslotte moeten zij de kar trekken. Als testcoördinator hebben zij ook te maken met zaken zoals: risicoanalyse, teststrategie bepaling, planning en de communicatie.

Daar waar bij administratieve organisaties de gebruikers veel met computers werken, is dat voor de medewerkers van een zorginstelling een bijkomstigheid. Voor klantgegevens, dienstroosters, rapportage, facturatie etc. is het gebruik van softwareapplicaties bittere noodzaak. Het trainen van deze medewerkers zoals verpleegkundigen, planners en specialisten vraagt dan ook een bijzondere aanpak. Ook is het lastig om iedereen bij elkaar te krijgen gezien hun volle agenda's en de verschillende locaties waar zij werken.

DE RESULTATEN

De implementatie van het GTP begint zijn vruchten af te werpen. Een ingericht proces, goed belegde taken en verantwoordelijkheden en vooral enthousiaste medewerkers die het belang van 'goede kwaliteit' onderkennen en daar op een professionele manier met testen hun steentje aan bijdragen. Een aantal upgrades van nieuwe releases is uitgesteld, als gevolg van de ernst van de gevonden bevindingen waarmee verstoringen in productie en een hoop frustratie werd voorkomen. Met een aantal softwareleveranciers bouwen we aan een partnerrelatie. Een goede samenwerking waarbij o.a. onze testscenario's voor hun interne testen worden gebruikt. Een goede informatievoorziening met tevreden gebruikers; daar doen we het voor!



“WE GINGEN
SAMEN
DE WERELD
VEROVEREN.”

**6 BARTOSZIAN
VAN HET EERSTE UUR
HALEN HERINNERINGEN OP**

[Hadewieg Beekman]

OP 1 NOVEMBER 2007 RICHTTE ROEL DAGEVOS BARTOSZ ICT OP. VAN DE 22 CONSULTANTS DIE HIJ HET EERSTE JAAR IN DIENST NAM, WERKEN ER ZES NOG STEEDS BIJ HET BEDRIJF. “WE HEBBEN HET HIER GOED, WAAROM Zouden we dan weggaan?”

Onder het genot van pizza's en speciaal biertjes sprak ik de mannen over hun start bij Bartosz, veranderingen en nieuwkomers. Aan het woord: Jurgen van Amerongen, in dienst sinds 1 november 2007; Rein Hochstenbach, joiner per 1 december 2007; Bastiaan Hendriks, in dienst getreden op 1 maart 2008; Dennis Geerlink en Oktorijanto Wahjuwibowo, beiden gestart op 1 september 2008, en Michel Lourens, medewerker nummer 22 en bij Bartosz begonnen op 1 november 2008.



HOE IS HET VOOR JULLIE BEGONNEN BIJ BARTOSZ?

J: "Toen ik bij Bartosz kwam, had ik maar één eis: ik wilde personeelsnummer 1. En die heb ik ook gekregen, 001. Dat is de enige eis die ik gesteld heb. En de rest, ach. Maar het was natuurlijk wel een avontuur, want toen ik begon stond nog niets op papier, er was nog niets geregeld. Voordat we een kantoor hadden, verzamelden we ons bij Het oude Politiebureau in Ede, in de researchkamer. Daar zaten we dan, daar hadden we overleg en onder-tussen op de achtergrond werd Bartosz door Roel langzaamaan vormgegeven. Het voelde net alsof je met een paar jongens een streek aan het uithalen was. Het was echt een avontuur waaraan je samen begon, waarvan je niet wist hoe het verder zou gaan."

M: "Ja, precies, vooral omdat Roel nog bezig was om Bartosz te creëren, het was allemaal nog een beetje houtje touwtje..."

D: "Het persoonlijke vlak stond wel echt voorop. Je was geen nummertje. Nu nog steeds niet hoor!"

R: "Het was echt duidelijk dat we het bedrijf samen zouden gaan bouwen. Het was niet zo dat het management een idee had over hoe ze het bedrijf gingen neerzetten en dat wij daar maar in moesten meegaan. Je kon echt je stempel drukken op de sfeer en cultuur."

B: "Je kon je mening geven en daar werd ook naar geluisterd. Daardoor is het bedrijf ook in een richting gegroeid die ik nu nog steeds zie zitten."

O: "Daarom ben ik ook overgestapt naar Bartosz, ik wilde echt helpen het bedrijf samen op te bouwen, vanaf scratch. En omdat Bartosz geen groot bedrijf is, maar meer een familiebedrijf."

J: "Dat is wel wat Roel hier geprobeerd heeft, om echt een familie te creëren."

O: "Ja, dat is ook wel gelukt. Als ik nu op een maandmeeting kom, voelt dat echt als een 'homecoming', je komt thuis van de klant. Dan voel ik dat wat we hier doen niet zomaar detachering is. Bartosz is niet alleen mijn werkgever, maar ook mijn familie. En die verlaat je niet zomaar." Lachend: "Mijn echte familie wil trouwens ook niet dat ik wegga bij Bartosz, die voelen zich ook goed bij het bedrijf."

HEBBEN JULLIE GETWIJFELD TOEN ROEL JULLIE VROEG OM BIJ BARTOSZ TE KOMEN WERKEN?

M: "Nee, helemaal niet."

O: "Ik ook niet."

J: "Sterker nog, ik heb 'ja' gezegd tegen iets waarvan ik nog niet eens wist wat het was."

Dat is best wel een grote stap.

J: "Dat is het ook. Maar dat heeft puur te maken met het vertrouwen dat ik had. En ik hou ook wel van een uitdaging. Dus wat dat betreft zag ik ook niet echt een risico."

B: "Ik zat toen ook in een andere fase van mijn leven. Ik was jonger en dacht er gewoon minder over na."

R: "Ja het was wel een beetje van: 'wat heb ik te verliezen? Het klinkt eigenlijk wel leuk dus laat ik het maar doen!' Dat gevoel had ik."

HEBBEN JULLIE NOG LEUKE ANEKDOTES VAN DE AFGELOPEN JAREN?

R: "Jij hebt natuurlijk alle kerstmeetings niet meegemaakt!"

[Op de kerstmeeting van Bartosz komt de kerstman langs om samen met alle medewerkers terug te blikken op de leukste gebeurtenissen van dat jaar.]

B: "Je moet eigenlijk zijn presentaties opvragen."

R: "Ik heb het 8 jaar lang volgehouden om niet bij de kerstman te hoeven komen, maar toen heb ik mijn slaapkamergenootje tijdens een medewerkersweekend buitengesloten. Vervolgens

was ik zo diep onder zeil dat hij kon doen wat hij wilde, maar ik werd niet wakker. Toen wist ik zeker dat ik dat jaar aan de beurt zou zijn bij de kerstman."

J: "Ik weet ook de eerste medewerkersweekenden nog wel, dan trokken we echt met elkaar op en waren we echt samen."

M: "Toen we naar Spa gingen in de Ardennen!"

J: "Ja, dat was het eerste weekend, maar het is me het meest bijgebleven."

M: "Toen zaten we nog met alle collega's in 1 huis, in een familie-villa."

J: "Volgens mij hadden we toen stapelbedden!"

M: "Stapelbedden ja, en van die twijfelaars, dat je denkt: prima, het is maar voor een paar nachten, dat komt wel goed. Ik vond het ook wel wat hebben, dat kneuterige was echt wel leuk." Lachend: "Ik weet nog wel wat andere anekdotes van uitjes, maar die zijn allemaal drank gerelateerd."

J: "In Antwerpen hebben we ook iets hilarisch meegemaakt. Iedereen ging de stad in en de eersten keerden rond middernacht terug. We wilden nog iets drinken en eten, maar om 12 uur was de bar van het hotel gesloten en eten kon al helemaal niet meer. Toen hebben we rondgebeld: wie is er onderweg hiernaartoe? Wij zeiden tegen hen: als jullie nou nog langs een McDonald's lopen, neem dan nog even wat mee. En toen hebben we voor het hotel onder het afdakje bij de hoofdingang, op de grond tegen die pilaren Big Macs zitten eten."

“WE HEBBEN VOOR
HET HOTEL ONDER
HET AFDAKJE
BIJ DE HOOFDINGANG,
OP DE GROND TEGEN
DIE PILAREN
BIG MACS
ZITTEN ETEN.”

BARTOSZ IS DE AFGELOPEN JAREN BEHOORLIJK GEGROEID. HOE MERKEN JULLIE DAT?

O, lachend: "Ik merk dat ik nu niet alle collega's meer bij naam ken. Op maandmeetings probeer ik daarom altijd nieuwe namen te leren."

J: "Ik weet nog dat ik een keer werd voorgesteld aan iemand bij de Belastingdienst die een collega van Bartosz bleek te zijn. Toen dacht ik wel: oeh, hier gaat iets niet goed."

R: "Ik vind het allebei zijn charmes hebben. Wanneer je een klein clubje bent, heb je maximale invloed op wat er gebeurt. Dan haal je heel veel voldoening uit wat je doet en je ziet meteen dat datgene wat je doet resultaat heeft. Als je een keer een week ziek bent, dan zie je dat gelijk in de bedrijfsresultaten terug. Het is prettig om de impact te voelen die je hebt als je werkt. Aan



“DE DOMSTE VRAAG
IS ALTIJD DE VRAAG
DIE NIET GESTELD IS,
WANT DIE KAN IK
OOK NIET
BEANTWOORDEN.”

de andere kant is het nu een club die een duidelijke plek in de markt heeft weten te veroveren waar je echt met recht trots op kunt zijn. Het heeft beide zijn charmes! Want in het begin hing er echt een sfeer van 'wij gaan de wereld veroveren'."

DAT KLINKT ALSOF JULLIE VEEL ZELFVERTROUWEN HADDEN!
R: "Dat was ook wel zo!"

D: "Ik denk dat dat ook wel goed was. Juist doordat we vol zelfvertrouwen zaten, hebben we het bedrijf gemaakt tot wat het nu is."

B: "Wij voelden ons ook gewoon trots om bij Bartosz, bij dat kleine clubje, te horen. En dan tegen de grote spelers aan te boksen die de markt in handen hadden."

R: "Je hebt ook wel wat arrogantie en lef nodig om het tegen dat soort grote partijen op te nemen en te zeggen: wij gaan onze plek in de markt veroveren en er is niets wat jullie daar tegen kunnen doen. Dan creëer je kansen die je dan met beide handen aan kunt grijpen. Als je dat niet hebt, denk ik dat je poging snel zal stranden."

ZIJN JULLIE ZELF VERANDERD?

O: "Ja vanzelfsprekend, we zijn ouder geworden."

J: "Wijzer ook."

M: "Ja, ik denk het ook. Ik weet mijn eerste beoordeling nog wel, dat was met Martijn. En daar zei hij: je schakelt snel, gewoon taktaktak, kom we gaan het regelen. En je gaat gewoon maar door, je bent gewoon een sneltrein. Maar bij mijn laatste review zei hij: je gaat nog steeds als een speer, alleen je bent je nu veel bewuster van de keuzes die je moet maken. Dat is een stukje wijsheid, een stukje ervaring bij de klant. In je doen en laten word je rustiger. Ik weet nog dat ik op een gegeven moment tien projecten tegelijk deed, dat deed ik gewoon eventjes. En nu denk ik: nou weet je, ik heb drie projecten, dat vind ik wel genoeg. Die wil ik gewoon goed doen."

O: "In het begin stopte ik er ook heel veel uren in om iets te leren, bijvoorbeeld meer technische dingen. Maar nu neem ik ook af en toe even afstand en kijk ik even goed wat de belangrijkste dingen zijn. Ik kan niet alles meepakken, want dat is te veel. Vroeger ging het om de kwantiteit, maar nu gaat kwaliteit boven kwantiteit."

VOELEN JULLIE JE OUD?

O: "Jazeker."

J: "Jij wel?"

O: "Ja! Dit jaar word ik een halve eeuw."

M: "Ik ben nog geen 40 hoor!"

J: "Ik zie wel een beetje een generatiekloof. Je merkt toch dat jonge mensen uit ander hout zijn gesneden. Daar moest ik wel even aan wennen. Het gevoel dat ik heb, en ik wil daar geen waardeoordeel aan geven, is dat wij meer gecommiteerd waren, meer hart voor de zaak hadden, meer passie. Van de jonge generatie hebben we soms het idee dat het van die jobhoppers zijn. Ze zijn ook veel mondiger. Wij zijn misschien wat conservatiever, wat loyaler. Ik kan dat moeilijk beoordelen, maar dat is wel het gevoel dat ik soms heb."

M: "Ik ben echt puur vanwege Roel overgestapt. Het was een beetje mijn loyaliteit naar Roel dat ik meeging naar Bartosz."

B: "Je zag ook dat we de eerste 4,5 jaar geen leavers hadden. Maar of dat met loyaliteit te maken heeft, dat weet ik niet."

R: "Ik denk ook dat we de eerste paar jaar alleen gegroeid zijn met mensen die heel bewust voor Bartosz hebben gekozen omdat ze de mensen kenden die het bedrijf zijn gestart. Het was echt ons

“IK ZIE WEL EEN
BEETJE EEN
GENERATIEKLOOF.
JE MERKT TOCH
DAT JONGE MENSEN
UIT ANDER HOUT
ZIJN
GESNEDEN.”

kent ons. De groei was ook gecontroleerd zodat we de mensen echt konden absorberen, waardoor er alleen maar mensen bij kwamen die heel graag bij Bartosz wilden werken. Nu komen er meer mensen bij ons werken die bij meerdere bedrijven kijken en waarbij Bartosz in het profiel past dat ze zoeken. Dan krijgen ze tijdens het sollicitatieproces een warm gevoel bij het bedrijf. Maar dat is een andere band om mee te starten."

D: "Ik merk wel dat jonge mensen voor verfrissing zorgen binnen Bartosz."

B: "Ja, als je op een maandmeeting komt, of bij de uitjes, dan zie je gewoon dat het bruist. Dat komt ook door de verjonging van de medewerkers."

DENNIS, JIJ WAS DE EERSTE DIE DIRECT NA JE OPLEIDING BIJ BARTOSZ BEGON. DE REST HAD ALLEMAAL MEER ERVARING. HERKEN JIJ JE IN DE TRAINEES DIE NU NET BEGINNEN?

D: "Ja! Het voelt wel goed als ik dan weer een nieuwe binnen zie komen, dan vind ik het leuk om juist een praatje te maken en om hen dan ook te vertellen hoe ik het heb aangepakt. Ik kan me namelijk best voorstellen dat het lastig is als je bij een maandmeeting binnenkomt en je ziet daar 120 mensen staan aan wie je je moet voorstellen, zeker als je net van school komt."

B: "Toch zie je wel dat joiners snel worden opgenomen, als ik dat dan van een afstandje bekijk. Ze draaien gelijk mee met alle sociale dingen."

D: "Ja, dat staat los van de omvang van het bedrijf."

HEBBEN JULLIE NOG ADVIES VOOR HEN?

D: "Ik zeg altijd: laat je niet op de kast jagen, ook niet door personen met veel ervaring die dingetjes beter willen weten. Blijf gewoon bij jezelf, en voel je ook niet bezwaard om fouten te maken."

R: "En wees ook niet bang om hulp te vragen."

J: "Het domste wat je kunt doen is denken dat je alle wijsheid in pacht hebt en dat je geen gebruik maakt van de diensten die collega's kunnen bieden. Ik denk dat dat het is. De domste vraag is altijd de vraag die niet gesteld is, want die kan ik ook niet beantwoorden."

WE ZIJN ER BIJNA...

(MAAR NOG NIET HELEMAAL)

*Hoe organisaties
daadwerkelijk die
transformatie naar
agile kunnen maken*

[Kwok-Tjing Lam]

VEEL ORGANISATIES DENKEN DAT ZE AL VOLLEDIG AGILE ZIJN, MAAR VAAK BLIJKT DAN IN DE PRAKTIJK DAT DE TRANSITIE NOG NIET VOLLEDIG IS AFGEROND. WAAROM IS HET TOCH ZO LASTIG OM TE VERANDEREN? MET NAME HET TRANSFORMEREN VAN HELE AFDELINGEN OF ORGANISATIES VEREIST VEEL DISCIPLINE EN EEN LANGE ADEM. AGILE WERKEN BETEKENT NIEUWE GEWOONTES AANLEREN: CONSEQUENT ZIJN EN BLIJVEN IN HET TOEPASSEN VAN (AGILE) TECHNIEKEN. MET ALLEEN DE THEORIE KOM JE ER NIET. HET IS EEN KWESTIE VAN DOEN! IN DIT ARTIKEL BESCHRIJF IK AAN DE HAND VAN MIJN EIGEN ERVARING EEN AANTAL CONCRETE ACTIES DIE LEIDEN TOT VERBETERING.

WENDBAAR ORGANISEREN

Situatieschets: als agile test engineer werk ik in een multidisciplinair team bij een klant van Bartosz. Het team ontwikkelt software, vaak voor een groot en complex enterprise informatiesysteem. Binnen de opdracht ben ik verantwoordelijk voor de user stories tot en met de uitrol naar een productie-achtige omgeving.

De visie van mijn opdrachtgever is om wendbaar te worden, zodat er in de toekomst flexibel op veranderingen ingespeeld kan worden. Als de inzet van IT hierbij een sleutelrol speelt, dan is agile werken en DevOps haast onvermijdelijk. Maar nu lijkt het erop alsof de organisatie bang is om te veranderen. De logheid van de organisatie, zoals de verschillende managementlagen en de vele formele procedures, stagneert de transitie naar de gewenste wendbaarheid. Ondanks dat zowel de organisatie als het specifieke team waarin ik werk, beweert reeds agile te zijn, ben ik van mening dat we nog een lange weg hebben te gaan.

AGILE ELEMENTEN BINNEN EEN WATERVAL METHODE

In de omgeving waar ik werk zijn verschillende agile-facetten geïmplementeerd. Bijvoorbeeld het werken in iteraties bij het opleveren van software (scrum framework). Andere voorbeelden zijn de toepassing van een Kanbanbord, pair-programming, ATTD en Lean. Echter, de manier waarop we werken en zaken met elkaar afstemmen is niet zo agile. Zo worden voorgestelde verbeteringen na een retrospectieve wel opgepakt. Het monitoren van deze veranderingen, wat eigenlijk een continu proces zou moeten zijn, verdwijnt echter meestal na een aantal sprints.

“TESTEN IS GEEN FASE MAAR EEN
CONTINU PROCES EN DAT PROBEER
IK MIJN TEAM DUIDELIJK TE MAKEN.”

Ook blijft het lastig om definitief afscheid te nemen van concepten uit het waterval tijdperk. Zo bestaat er een testbeleid, dat op organisatieniveau geschreven is en deze bevat bijvoorbeeld TMap NEXT onderdelen. Überhaupt past het schrijven van een 'lijvig' document niet bij de agile manier van werken. Maar ook binnen ons team zie ik waterval elementen terugkomen. Zo wordt er geregeld getest na het ontwikkelen van de software, terwijl je eigenlijk zoals bij pair-programming als test engineer tijdens het ontwikkelen wil meekijken met de developer. Om zo tot kwalitatief nog betere programma code te komen. Daarnaast komt het ook voor dat er veel te vroeg, maanden van te voren al, een user story gemaakt wordt. Op het moment dat het team deze user story wil oppakken blijkt dan dat opeens de behoeften vanuit de business door nieuwe inzichten veranderd zijn. Een ander overblijfsel uit het waterval tijdperk is dat er grote hoeveelheden code van één user story ingecheckt worden. 'Big-bang check-ins' heb ik het genoemd. Zulke check-ins gaan gepaard met lange hersteltijden wanneer de CI-build dan breekt. Tot slot worden code reviews niet meteen opgepakt waardoor er onnodig vertraging komt in de procestijd en doorlooptijd. Hierdoor wordt de flow of work-in-progress van de betreffende user story benadeeld.

AGILE WERKEN DOOR EENVOUD

Hoe zorg je er nou voor dat er meer ‘agility’ in het team komt? Om deze verandering in gang te zetten kun je het concept uit Lean inzetten, namelijk: werken zonder verspilling. Hieronder drie mogelijke activiteiten die dit tweee kunnen brengen.

1. THREE AMIGOS SESSIES INVOEREN

Het Three Amigos principe houdt in dat een business, developer en tester de backlog-items verduidelijken. Binnen mijn team wordt er gewerkt volgens ATTD waarbij Story Mapping en Specification by Example wordt toegepast. Echter, het komt vaak voor dat de ‘waarom-vraag’ onvoldoende duidelijk is. Waarom zou de PO of de business dit zo willen? Er ontbreekt een gezamenlijk begrip of beeld. De Three Amigos sessies worden ingezet om dit gezamenlijk begrip te krijgen en daarmee tot een betere user story te komen.

Doordat de business, developer, business analist en ik samen om tafel zijn gegaan, kwamen er andere vragen naar voren. Waarom bevat de keuzelijst opties die niet gebruikt gaan worden in het gemoderniseerde systeem? Het antwoord van de materiedeskundige was dat gemigreerde data van het oude systeem ook een plaats moet krijgen in het nieuwe systeem. Dit was een reden om de hoeveelheid werk van de user story bij te stellen, omdat de software architectuur het (nog) niet toeliet en er moest een migratiescript geschreven worden. Het was duidelijk dat deze informatie een defect in de software zou veroorzaken. De voorbeelden en inzichten lieten de developers zien dat ze hierdoor de technische oplossing kunnen matchen met de functionele behoeftes. Door de eenvoud van een Three Amigo sessie kwam de informatie sneller naar voren en inmiddels zijn deze sessies een standaard taak van een user story geworden.

2. TOEPASSING VAN EXPLORATORY TESTING

De toepassing van Exploratory testen (ET) werd aanvankelijk binnen de organisatie misbruikt voor het handmatig testen. Dit is bij deze herintroductie van ET niet het geval. Nu moet de software al getest zijn voordat we een ET-sessie ingaan. Er is hiervoor gekozen om aan te tonen wat de waarde is van ET. Maar ook wat het verschil is tussen handmatig testen en onderzoekend testen. Namelijk om nieuw systeemgedrag te ontdekken, met als doel de softwarekwaliteit vergroten. Door de test charters voor te bereiden en het doel van de sessie op papier te zetten, is er focus in de chaos gekomen. Bovendien is het nu duidelijk welke richting we op gaan met betrekking tot het ontdekken van het systeemgedrag. Het ontdekken van de ‘unknown unknowns’ dus.

We hebben als team een ET-sessie uitgevoerd en daarbij had ik de leiding. We zijn gecontroleerd van de gebaande paden afgegaan om het systeem te verkennen. Dit leidt vaak tot nieuwe inzichten over hoe user stories met elkaar samenhangen, maar ook geeft het informatie over de relatie met externe systemen. Door dit voortschrijdend inzicht ontstaat na afstemming met de product owner nieuwe user stories. Het team stelde ook meteen hun kwaliteitseisen bij en stelden zichzelf de vraag of ze zelf hiermee naar productie willen. Ik heb na enkele sprints voorgesteld aan de developers om de ET-sessies zelf te faciliteren en zo nu en dan nam ik een sessie weer over om er ‘feeling’ mee te houden. Bij elke user story is er een vrijwillige actiehouder/ontwikkelaar om de progress-lane op het Kanbanbord (TFS) te bewaken. ET wordt nu door de meeste teamleden uitgevoerd.

3. MULTIDISCIPLINAIR DOOR ZELFLEREND TE ZIJN

Belangrijk bij agile willen werken is het verbeteren van de teamprocessen. Binnen het team heb ik benadrukt dat testen geen fase is en dat het niet draait om de effectiviteit van een individu maar om het team! Iedereen is verantwoordelijk voor de softwarekwaliteit. Met T-shaping gaat het niet zozeer om alles kunnen, het gaat om elkaar aanvullen vanuit de verschillende rollen. En daarnaast natuurlijk je kennis en vaardigheden met elkaar delen. Communicatie dus. Zo heb ik als test engineer regelmatig development-taken opgepakt, uitgevoerd, om hulp gevraagd, ingecheckt en waarde geleverd. Met vallen en opstaan, maar met een goed team is dit niet erg. Iedereen durft dan te experimenteren, fouten te maken en hiervan te leren.

Om de effectiviteit van het team te vergroten is er een aantal acties ondernomen. Allereerst hebben we de doorlooptijd en procestijd van de user stories meetbaar gemaakt. Het team ervaarde dat wanneer de user stories op de laatste dag de status ‘done’ kregen, dit zorgde voor een grote tijdsdruk op de sprint. De flow van de taken was niet meetbaar. Door de doorlooptijd en procestijd te meten en zichtbaar te maken, hebben we als team kunnen zien dat de meeste user stories bijna een hele sprint van twee weken duren, terwijl de geschatte punten (op complexiteit) dat tegenspraken. Door dit inzichtelijk te maken was het mogelijk om bij te sturen.

Een tweede maatregel was het afspreken van een work in progress (WIP) limiet. Omdat er geen WIP limiet was, had iedereen meerdere taken van verschillende user stories. Door het afspreken van een WIP limiet kwam er meer focus op iets echt afmaken, in plaats van alles maar half afmaken. Met als resultaat dat de product owner niet op de laatste dag nog alles moest accepteren. Bovendien kon daardoor een eerder opgeleverde user story sneller geïntegreerd worden met de andere teams.

Als laatste hebben we met elkaar afgesproken om eerder aan de bel te trekken bij impediments. Om zo te voorkomen dat het pas wordt gemeld in de volgende stand-up. De user story blijft dan niet zodanig lang open waardoor het sprintdoel in gevaar kan komen. Om de drie weken werden de proces- en doorlooptijden geëvalueerd zodat we er continu aandacht aan bleven schenken. Doordat we de impediments zichtbaar zijn gaan maken op het Kanbanbord, kon er proactief ingegrepen worden.

De combinatie van bovengenoemde drie actiepunten heeft geleid tot een stabielere flow op het Kanbanbord en een verkorte procestijd.

TIJD VOOR ACTIE!

Met bovengenoemde concrete acties die ik heb ondernomen binnen de organisatie waar ik ingezet ben, hoop ik jullie te inspireren. Dat deze ‘Leadership by example’ aanzet tot het zelf nemen van actie. Een verandering vindt niet plaats door elkaar te vertellen dat je kennis hebt van agile. Want als je de theorie kent wil dat niet zeggen dat je het kunt. Je moet het ook daadwerkelijk doen en toepassen. Waarbij geldt: een fysieke actie inspireert anderen tot actie.

EEN GEDISCIPLINEERDE EN GE-PASSIONEERDE TEST ENGINEER. DAT TERWIJL HIJ IN ZIJN JONGERE JAREN OVERWOOG OM DOCENT HANDVAARDIGHEID TE WORDEN. GETROUWD EN WOONACHTIG IN HET MOOIE UTRECHT. IS DOL OP SUSHI EN GAAT HET LIEFST OP VAKANTIE IN JAPAN. VERDER KUN JE HEM ÁLTJD WAKKER MAKEN VOOR EEN RITJE OP DE MOTOR.

KWOK-TJING LAM

Welk vak gerelateerd boek zou iedereen moeten lezen? ‘Total competition: Lessons in strategy from Formula 1’ geschreven door Ross Brawn & Adam Parr.

Als je een regel mocht verzinnen waar iedereen zich aan moet houden, wat zou deze regel dan zijn? Dat iedereen elkaar laat uitpraten...

HET BARTOSZ TEST ENGINEER TRAINEESHIP

“SOFTWARE
MAKES THE
WORLD GO
ROUND.
MAAR GOEDE
SOFTWARE KOMT
NIET UIT DE
LUCHT VALLEN.”

ZO BEGINT DE
VACATURETEKST
WAARMEE DE
EERSTE TRAINEES
BINNENGEHAALD
ZIJN.

EEN SAMENVATTING VAN WAT WE DOEN BIJ BARTOSZ: DE KWALITEIT VAN DE SOFTWARE VAN ONZE KLANTEN VERHOGEN. OM DAT TE KUNNEN BLIJVEN DOEN ZIJN WE ALTIJD OP ZOEK NAAR MANIEREN OM ONSZELF TE VERBETEREN EN TE BLIJVEN ONTWIKKELEN ALS BEDRIJF. DAAROM IS BARTOSZ IN SEPTEMBER 2017 BEGONNEN MET EEN TRAINEESHIP: OM NIEUW TALENT EEN KANS TE GEVEN.

WAT?

Het traineeship duurt 12 maanden. Tijdens de eerste 6 à 7 weken krijg je als trainee allerlei trainingen die je voorbereiden op je werk als testconsultant. Je krijgt echte inhoudelijke trainingen met certificering zoals Agile Foundation, maar je ontwikkelt ook je softskills, bijvoorbeeld met de Intake training. Maar je blijft niet te lang in de schoolbanken zitten, testen leer je namelijk het beste in de praktijk. Natuurlijk gooien we je niet zomaar in het diepe, want je wordt goed begeleid. We proberen een passende opdracht voor je te vinden, het liefst eentje waar ook al een andere Bartoszian zit, zodat die je op weg kan helpen. Zie de agenda voor het volledige programma van de eerste anderhalve maand!

WIE?

Bartosz is altijd op zoek naar nieuw test-talent. Een potentiële Bartoszian is communicatief sterk, sociaal vaardig en een echte teamspeler. Je bent namelijk de verbindende factor in een team. Daarnaast ben je technisch onderlegd en kun je samen met andere teamleden zoeken naar de snelste manier om feedback te geven op de gemaakte software. Zo heeft jouw team continu inzicht in de kwaliteit van de software. En als laatste: je bent een echte onderzoeker. Als tester ben je steeds op zoek naar nieuwe onbekenden in de software en stel je steeds de vraag: wat nou als... Daar moet je analytisch, creatief en nieuwsgierig voor zijn. En om deel te nemen aan ons traineeship hoef je dus geen werkervaring te hebben!

WAAROM?

Bartosz wil zich blijven ontwikkelen om het meest innovatieve testbedrijf van Nederland te blijven. Daarom vinden we het belangrijk om nieuw bloed in onze organisatie te krijgen: jonge mensen met een frisse blik en creatieve ideeën. Daarnaast past het inmiddels bij onze positie als vooraanstaand testbedrijf om talentvolle mensen op te leiden. En niet geheel onbelangrijk, ons klantportfolio is inmiddels dusdanig volwassen dat we ook in staat zijn om gezamenlijk met onze opdrachtgevers uitdagende opdrachten voor de trainees vorm te geven. Voor onze klanten brengt het aannemen van een trainee ook nog andere voordelen met zich mee: voor een goede prijs krijg je een testprofessional die snel groeit en extra begeleiding krijgt vanuit Bartosz.

DE EERSTE RESULTATEN

Als Bartosz zijn we ontzettend tevreden over het traineeship, maar vooral over de trainees die ons bedrijf zijn komen versterken! We hebben er ambitieuze, hardwerkende en talentvolle collega's bijgekregen, die al vanaf het moment dat ze gestart zijn een bijdrage hebben geleverd aan Bartosz. Het is leuk om te merken dat onze klanten bij wie een trainee is ingezet er ook zo over denken: ook zij zijn tevreden over onze trainees en sommigen hebben zelfs al om een nieuwe trainee gevraagd! We blijven er dus zeker mee doorgaan.

	WEEK 1	WEEK 2	WEEK 3	WEEK 4	WEEK 5	WEEK 6	WEEK 7
ma	Introductie Lunch Foto's	SQL	Zelfstudie TMap Intake Training	Casus	Evaluatie- moment E-learning Java Fundamentals Training Quality Infected Teams	E-learning C# Object Programming	Basiskennis Netwerken (TCP/IP)
di	Training Test Awareness	Intake Training	TMap 17:30u Maandmeeting	Casus	Gherkin	HTMLCSS/ Javascript	Zelfstudie Basiskennis Netwerken (TCP/IP)
wo	Agile SCRUM Foundation	TMap	Zelfstudie TMap	Casus	Klantbezoek	Fitness & Selenium	Python
do	Agile SCRUM Foundation	TMap	Examen TMap Suite Test Engineer	Surprise!	Evaluatie- moment E-learning C# Fundamentals	HTMLCSS/ Javascript	XML
vr	Examen Agile SCRUM Foundation Evaluatie- moment	Evaluatie- moment Mentorgesprek	Evaluatie- moment E-learning Java Fundamentals	Presentatie Casus	E-learning DevOps	Evaluatie- moment Zelfstudie HTMLCSS/ Javascript	Cucumber Evaluatie- moment

To Do!

- Opgeven medewerkersweekend
- Declaratie indienen tankbeurt leaseauto
- Afspraak maken met mentor

HADEWIEG BEEKMAN: “ALS TRAINEE HEB JE METEEN INVLOED!”

Voor het eerst in het tienjarige bestaan van Bartosz nam het bedrijf in september 2017 vijf trainees aan, waar ik er een van ben. Eerder was het eigenlijk zo dat nieuwe Bartosziërs minstens drie jaar testervaring moesten hebben voordat ze bij ons konden gaan werken. Ik vind het ontzettend leuk dat ik bij de eerste lichting trainees hoor. Het is een nieuwe weg die Bartosz ingeslagen is, en wij kunnen deze helpen vormgeven. Tijdens het traineeship is er goed geluisterd naar onze behoeften en interesses, en nadat de eerste maand van training voorbij was, werd onze feedback gevraagd om het hele traject te kunnen verbeteren. Zo heb je als trainee vanaf het begin invloed op wat er binnen Bartosz gebeurt.

Je wordt hier gestimuleerd jezelf te ontwikkelen en Bartosz begeleidt je daarbij. Iedereen die bij Bartosz begint krijgt een mentor die je wegwijs maakt binnen het bedrijf en ook je manager daagt je uit om nieuwe dingen te ondernemen. Je wordt als trainee niet aan je lot overgelaten, als ik hulp nodig heb kan ik altijd bij iemand terecht. Maar je ontwikkeling gaat natuurlijk niet vanzelf. Bartosz faciliteert, maar uiteindelijk moet je het wel zelf doen!

Lees de hele blog van Hadewieg op
www.bartosz.nl/bartosz/mijn-traineeship-bij-bartosz.



KADIR KILIC: “TESTEN IS HIER ECHT ‘NEXT LEVEL’.”

Voordat ik bij Bartosz begon had ik al ervaring met het functioneel testen van websites voor eigen klanten en als hobby heb ik in mijn vrije tijd securitytesten uitgevoerd. Het leuke van tester zijn, vind ik dat je direct bijdraagt aan de kwaliteit van het eindproduct, omdat software eerst langs jou gaat voordat het bij de gebruiker komt. Je beoordeelt of de software die gemaakt is aan alle eisen voldoet. Maar toen ik eenmaal bij Bartosz aan de slag ging, zag ik al snel dat testen hier echt ‘next level’ is. Dat merk je aan de aandacht die Bartosz besteedt aan trainingen en cursussen, maar ook aan de interessante projecten waar we aan meewerken.

Bij Bartosz voelde ik me meteen thuis. Er werken veel jonge mensen en ik heb dus veel collega's van mijn eigen leeftijd. Verder is de communicatie binnen Bartosz heel open en direct. Ik stap makkelijk naar mijn manager om iets te bespreken, dat kan ook altijd gewoon even tussendoor. Ik heb echt het gevoel dat er dan naar me geluisterd wordt. Daarnaast is Bartosz ook een heel dynamisch bedrijf. Met initiatieven als Bartosz Labsz en ons grote jubileumweekend naar New York staat het bedrijf echt nooit stil!

Lees de hele blog van Kadir op
www.bartosz.nl/bartosz/trainee-bartoz-kadir-killic.



WIJ ZIJN OP ZOEK NAAR JOU!

Word je hier nu enthousiast van? Het traineeship bij Bartosz start **2X PER JAAR**, in september en februari, en we zijn altijd op zoek naar nieuw talent!

Bekijk de vacature op onze website voor meer informatie of stuur een mail naar vincent.verhelst@bartosz.nl voor een kop koffie en een kennismakingsgesprek.



“JE WORDT HIER
GESTIMULEERD
JEZELF TE
ONTWIKKELEN,
MAAR BARTOSZ
BEGELEIDT JE
DAARBIJ.”

MARK ROTHUIS: “MIJN EERSTE OPDRACHT: WERKEN MET DATABASES.”

Bij Bartosz krijg ik de kans om mezelf te ontwikkelen in het testvak binnen de ICT. Ondanks dat ik geen ervaring met programmeertalen had, mocht ik aan de slag als junior softwaretester bij Bartosz. Toen ik begon aan het traineeship heb ik eerst een aantal cursussen gevolgd, bijvoorbeeld over TMap en Agile/Scrum. Maar testinformatie is niet heel specifiek, het zijn meer denkmethoden die je jezelf eigen moet maken. Daarom leer je het testvak het beste ‘on the job’.

Ik heb aangegeven dat ik mezelf graag wil ontwikkelen in werken met databases. Bartosz heeft mij toen aan een opdracht gekoppeld die daarbij paste. Ik werk nu mee aan het beheer van de centrale database van een bank. Ze hebben daar een relatief kleine database, maar wel een met lastige data. In het begin keek ik vooral mee, maar nu houd ik me bezig met het opschonen van de data en het handzaam aanbieden aan de eindgebruiker.

Al met al ben ik heel blij dat ik bij Bartosz aan de slag mocht. Een interessant bedrijf waar je kunt blijven leren en waar alles ook nog eens super geregeld is. Dat ze voor mij een leuke en passende eerste opdracht vonden, waardeer ik enorm!

Lees de hele blog van Mark op
www.bartosz.nl/bartosz/trainee-aan-woord-strategisch-kiezen.



WORKSHOP QUALITY INFECTED TEAMS

[Robert Lourens]

EEN QUALITY INFECTED TEAM (QIT) IS EEN TEAM DAT DOORHEEFT DAT KWALITEIT EEN KEUZE IS EN DAT DE EXPLICIETE KEUZE VOOR KWALITEIT UITEINDELIJK LEIDT TOT MEER SUCCES EN WENDBAARHEID.

BARTOSZ HEEFT EEN WORKSHOP ONTWIKKELD DIE CONSULTANTS IN STAAT STELT BIJ KLANTEN HET GESPREK AAN TE GAAN OVER HOE BINNEN TEAMS WORDT AANGEKEKEN TEGEN UITDAGINGEN RONDOM TESTEN EN SOFTWAREKWALITEIT. CENTRAAL STAAT EEN INTERACTIEF SPEL MET KAARTEN DIE DIENEN ALS 'CONVERSATION STARTERS' BINNEN DE AANDACHTSGEBIEDEN VAN QIT: WHOLE TEAM APPROACH, FAST FEEDBACK EN EXPLORATION.

EEN INTERACTIEVE SESSIE VOOR HET ONTWIKKELTEAM Testen is geen doel op zich, zo staat te lezen in onze Quality Infected Teams-aanpak. Het in een voorspelbaar tempo leveren van software met voldoende kwaliteit is dat wel. Daarbij is goed testen onverminderd belangrijk, maar er zijn meerdere wegen naar het bovenliggende doel die parallel bewandeld moeten worden om echt succesvol te kunnen zijn. Daarom is binnen Bartosz Labsz het idee ontstaan om een workshop te ontwikkelen die onze consultants in staat stelt om bij hun klant, aan de hand van een prikkelende spelvorm, het gesprek aan te gaan over hoe men binnen een team aankijkt tegen uitdagingen rondom testen en softwarekwaliteit. De workshop is een interactieve sessie van een uur die consultants kunnen verzorgen voor een ontwikkelteam. Het doel van de sessie is om als team tot concrete verbeterpunten te komen. De workshop past bijvoorbeeld goed in een retrospectieve of een PI-planning.

“DE QIT-AANPAK LEIDT TOT MEER KWALITEIT IN HET ONTWIKKELPROCES.”

QIT SPEELKAARTEN

Het QIT-kaartspel is een belangrijk onderdeel van de workshop. Tevens dient het ter inspiratie of als conversation-starter. Daarom stellen we het kaartspel graag beschikbaar aan onze klanten en relaties.

“IN SPELVORM SPREKEN WE VRIJ OVER ONDERWERPEN DIE ANDERS OP DE ACHTERGROND BLIJVEN SUDDEREN.”

INHOUD VAN DE WORKSHOP

De workshop bestaat uit een korte inleiding waarin we de gedachte achter Quality Infected Teams uiteenzetten. Hierna gaan de deelnemers aan de slag met een door ons ontwikkeld kaartspel. Op elke kaart staat een practice beschreven die het team in zou kunnen zetten om sneller tot betere software te komen. Door gezamenlijk gestructureerd door de kaarten heen te gaan, ontdekt het team op welke vlakken het zou kunnen verbeteren.

WAT LEVERT HET OP?

De workshop werkt toe naar drie practices die het team verder kunnen helpen. Aan de hand van die practices onderzoeken we de onderliggende uitdagingen en bepalen we 'actionable' vervolgstappen die direct in de volgende sprint opgepakt kunnen worden. Het doen van de workshop geeft teams richting en een gedeeld kader met betrekking tot de benadering van testen en softwarekwaliteit.

WORKSHOP QIT BIJ ALPHABET

[Benjamin Osei]

DE WORKSHOP QIT BINNEN BARTOSZ IS EEN SOORT 'TRAIN DE TRAINER-SESSIE' VOOR CONSULTANTS WAARIN WE EEN 'DEEPDIVE' MAKEN IN HET QIT-GEDACHTENGOED EN WE STAP VOOR STAP DOOR DE WORKSHOP HEEN GAAN. DE OPGEDANE KENNIS HEB IK TOEGEPAST IN DE PRAKTIJK! IK HEB NAMELIJK DEZE INSPIRERENDE WORKSHOP VERZORGD BIJ ONZE KLANT ALPHABET - EEN INTERNATIONALE SPELER OP HET GEBIED VAN FLEXIBELE MOBILITEITSOPLOSSINGEN - WAAR IK SINDE 2017 ACTIEF BEN ALS TESTER BINNEN HET 'CHEOPS' SCRUM-ONTWIKKELTEAM.

AAN DE SLAG!

Binnen mijn team krijg ik veel vrijheid om invulling te geven aan mijn testrol. Daarbij zoek ik proactief contact met de business, bijvoorbeeld om de functionaliteiten die we binnen sprints testen, terug te koppelen. Dat bevordert de transparantie, wat uiteindelijk weer leidt tot meer vertrouwen in het opgeleverde werk en een betere samenwerking met de business.

Een mooi voorbeeld van die vrijheid is mijn initiatief om een retrospective-sessie op me te nemen. Tijdens deze retrospective gaf ik een kort inleidend verhaal over de gedachte achter QIT, de pijlers waarop het gebaseerd is en welke (verbindende) rol de tester heeft binnen zo'n team.

De workshop QIT die ik uiteindelijk verzorgd heb, leidde onder meer tot het (structureel) inzetten van Three Amigo Sessies. Bij dit soort sessies komen (business) analist, tester en ontwikkelaar samen om een gedeeld beeld te vormen over de te ontwikkelen software. Dat biedt niet alleen nieuwe inzichten, maar ook meer vertrouwen in de samenwerking met de business. Nieuwe functies die we opleveren zijn nu scherper afgestemd als aanvulling op onze refinement sessies, dankzij de verschillende perspectieven van teamleden.

Uiteindelijk waren vier van de zes ideeën voortkomend uit onze sessie Whole Team Approach gebaseerd. Dus met de tester in de rol van verbinder én advocaat van de duivel om zo - door het stellen van heel veel 'wat als'-vragen - teamleden kritisch te laten nadenken over hoe kwaliteit kan worden geïnjecteerd in elke fase van het ontwikkelproces. Zowel simpele als complexere fouten zijn uit een op te leveren product te filteren door (basale) vragen te stellen. Zoals: 'In welk van onze TWS-systeemapplicatieomgevingen (NL, BE, Lux) is een bepaalde functionaliteit van toepassing?'.

TOEGEVOEGDE WAARDE

De QIT workshop is goed ontvangen binnen Alphabet. "Het concept ademt test teams, maar de vertaling naar ons development team heb je goed gedaan", aldus product owner Mark van team Cheops. Collega-tester Kevin besloot de workshop ook in zijn team te geven. "Het is een plezierige spelvorm om vrij over onderwerpen te spreken die anders op de achtergrond blijven sudderen. Denk aan de definition of done die eigenlijk vanzelfsprekend is, maar nooit expliciet werd aangehouden."

Verder heeft de workshop geleid tot beter geoptimaliseerde deelsystemen en een grotere zichtbaarheid van de toegevoegde waarde van een Quality Infected Team. We werken nu efficiënter samen en ook de transparantie is verbeterd. Zo hebben we ervoor gekozen in vervolgsprints - in het kader van Fast Feedback - ook collegiale reviews te doen van de opgeleverde code gerelateerd aan elke user story.

De insteek van QIT is niet om het bij elke retrospective opnieuw te doen, maar om de drie á vier sprints. Anders verliest het z'n verfrissende effect.

IN EEN VORIG LEVEN WAS ROBERT WERELDREIZIGER EN ROCKSTER. TEGENWOORDIG IS HIJ REISLEIDER VAN BEDRIJVEN OP HUN ONTDEKKINGSREIS NAAR EEN MEER WENDBARE ORGANISATIE. DE POSITIE DIE TESTEN EN KWALITEIT DAARIN HEEFT, IS ZIJN SPECIALITEIT. HIJ KAN HET NIET LATEN OM AF EN TOE EEN DEUNTJE TE SPELEN OP ZIJN GITAAR OF IN HET Vliegtuig naar onbekende bestemmingen te stappen, maar de mooiste avonturen beleeft Robert tegenwoordig aan de hand van zijn zoontje Joah.

ROBERT LOURENS

Innoveren we echt binnen het testvak of is het vooral oude wijn en nieuwe zakken?

Ik ga voor antwoord c. : ik denk dat we voornamelijk proberen aan te haken op innovaties die buiten ons vakgebied zijn ingezet. Om me heen zie ik veel testers die bijvoorbeeld hun vak in de context van Continuous Delivery als oude wijn in nieuwe zakken zien. Mijn nederige mening is dat dit om een volledig nieuwe manier van tegen je vak aankijken vraagt, maar dat kun je met goed fatsoen geen innovatie noemen. Tegelijkertijd moeten we niet vergeten waar we vandaan komen en 'echte' testskills blijven trainen en ontwikkelen: risico's centraal zetten, exploratory testing, problem solving en critical thinking.

Wat voor een hobby zou je kiezen als tijd en geld geen probleem waren?

Met vrouw en kind de wereld rondreizen.



HEB JE INTERESSE?

IN DE WORKSHOP BIJ JOU OP KANTOOR OF IN EEN SET SPEELKAARTEN? NEEM DAN CONTACT MET ONS OP.

EERLIJK EN DIRECT. HOUDT ERVAN ZICH VAST TE BIJTEN IN DE MATERIE EN DAARMEE DE DIEPTE IN TE DUIKEN. BRENGT ZIJN ZONDAGOCHTENDEN HET LIEFST DOOR MET ZIJN VROUW EUGENIE EN ZOONTJE NATHANIEL IN HET ZWEMBAD VOOR DE GUPPY ZWEMLESSEN. SLAAT EEN HEERLIJKE GHANESE MAALTIJD ZOALS FUFU MET LIGHT SOUP NIET SNEL AF EN IS VOOR LEKKER ETEN DAN OOK REGELMATIG TE VINDEN BIJ DE 'WORLD OF FOOD' IN AMSTERDAM OF 'GOD CENTRE' IN LEIDEN.

BENJAMIN OSEI

Waarom ben jij software tester geworden?

Software testen is een kans binnen de IT wereld die ik met beide handen heb aangegrepen. Al van jongs af aan wilde ik aan de slag in de IT, maar zonder indrukken en ervaring kon ik niet met zekerheid zeggen of het bij mij paste. Inmiddels wel! Ik vind het functioneel testen en alles wat daarbij komt kijken ook steeds leuker worden. Daarnaast ben ik ervan overtuigd dat mijn persoonlijkheid en bepaalde karaktereigenschappen waarover ik beschik, uitstekend passen bij de rol van software tester.

Waarom besteed je meer tijd dan dat je eigenlijk zou willen?

In gedachten ben ik vaak teveel bezig met de toekomst. Wat over 3 of 10 jaar? Hierdoor geniet ik te weinig van het hier en nu.



EXPLORATORY TESTEN: WAAROM ZOU JE?

“EEN VAN MIJN FAVORIETE MANIEREN OM EXPLORATORY TESTEN IN TE ZETTEN, IS TIME-BOX TESTEN. ALS TESTER GA JE DAN GEDURENDE EEN VASTGESTELDE TIJD IN EEN AFGESLOTEN RUIMTE GECONCENTREERD TESTEN. JE GAAT BESCHRIJVEN EN ERVAREN, ZONDER VOORAF HELEMAAL VAST TE LEGGEN HOE JE GAAT TESTEN.”

[Frank Ouwehand]

IN EEN AGILE-SETTING IS SNELLE EN HERHAALBARE TESTAUTOMATISERING ONMISBAAR. TEN ONRECHTE WORDT ECHTER VAAK GEDACHT DAT ALLES GEAUTOMATISEERD KAN WORDEN TERWIJL AUTOMATISERING PAS WERKT WANNEER HET GEDRAG VAN DE SOFTWARE ZO HELDER IS DAT TESTS GEAUTOMATISEERD KUNNEN WORDEN. OM DIT GEDRAG HELDER TE KRIJGEN KUN JE EXPLORATIEF TESTEN INZETTEN. HET LEGT ONBEKEND SYSTEEMGEDRAG BLOOT WAARNA GEAUTOMATISEERDE TESTEN DAT WAT BEKEND EN WENSELIJK IS, KUNNEN GAAN TESTEN.

SNELLER SCHAKELN

Vroeger had je weken om je tests voor te bereiden, uit te voeren en er iets van te vinden. Dat kan en hoeft niet meer omdat de softwareontwikkeling en het ontwikkelproces veel sneller gaan. Exploratory testen biedt uitkomst hierbij omdat je sneller kunt schakelen: de testscripts hoef je niet meer van tevoren nauwkeurig uit te denken. Je bedenkt ze als tester tijdens de testuitvoering.

FOUTEN OP ONVERWACHTE PLAATSEN

Vaak geeft exploratory testen gelijk antwoord op de vraag of het product geaccepteerd wordt. Ook spoor je met exploratory testen fouten op die anders door de mazen van het net zouden glippen: formele testspecificatietechnieken zijn immers gericht op het vinden van bepaalde fouten. Maar vaak zitten de fouten in de software op onverwachte plaatsen. Met exploratory testen richt je je als tester minder op het vinden van bepaalde fouten en meer op het vinden van fouten in het algemeen. Wel vraag je je als tester bij iedere gevonden fout af of deze uniek is of ook op andere plaatsen kan voorkomen. Naast een aanvulling op het testen vanuit testscripts, is exploratory testen ook een goede aanvulling op testautomatisering. Omdat je automatische tests fouten over het hoofd zien wanneer zij zelf een bug bevatten.

VOOR WIE EN WANNEER (NIET)?

Exploratory testen kan door iedereen worden opgezet en uitgevoerd. Sterker nog, een (eind)gebruiker kan dit waarschijnlijk beter dan de tester. Dit komt omdat de gebruiker precies weet hoe hij wil dat een bepaald product zich gedraagt. En soms is dit anders dan dat de tester vooraf heeft gespecificeerd. Er zijn situaties waarin exploratory testen niet geschikt is. Bijvoorbeeld wanneer de klant hoge eisen stelt aan de aantoonbaarheid en vastlegging van testen, zoals bij 'life-critical' software. Of bij het testen van een batch waarbij de testresultaten niet direct beschikbaar zijn. Ook in situaties die veel voorbereiding vergen – zoals het testen van ingewikkelde berekeningen, performancetesten, het testen van beveiliging of het testen van 'usability' – is exploratory testen niet de meest voor de hand liggende testtechniek om te gebruiken. Je wilt de nodige voorbereidingen immers liever ruim vóór het uitvoeren van de tests treffen, omdat je anders onnodig veel tijd kwijt bent tijdens het uitvoeren van je tests.

PRAGMATISCHE EN IETWAT ROMMELIG GESTRUCTUREERDE EN GEPASSIONEERDE TESTCONSULTANT DIE ALTIJD OP ZOEK IS NAAR NIEUWE DINGEN. GETROUWD MET SJURA EN DRUK IN DE WEER IN ZIJN VRIJE TIJD MET ZIJN KINDEREN SEM (9) EN KOEN (6). HAALT ZIJN ENERGIE UIT OP ONREGELMATIGE MOMENTEN HARDLOPEN EN CROSFITTEN OM KLAAR TE ZIJN VOOR EEN OBSTACLERUN OP Z'N TIJD.

FRANK OUWEHAND

Wat is jouw favoriete testtool?

Die heb ik (nog) niet. Elke testtool waar ik de afgelopen jaren mee heb gewerkt heeft beperkingen. Die beperkingen zorgen ervoor dat slechts deel van het product/proces nauwkeurig en correct gewogen en beoordeeld wordt. So bring it on, die ultimate testtool!

Wat vind je de beste serie ooit?

Dan kies ik voor Mad Men! "Als één serie symboliseert hoe series de filmwereld hebben geëvenaard, is het Mad Men. Werden de jaren '60 ooit zo fraai en minutieus gereconstrueerd? Mad Men verwijst naar de werknemers van de bloeiende reclamewereld op Madison Avenue in New York, die wordt gekenmerkt door geldzucht, machismo en overspel. Sigaretten en whisky zijn de sociale smeerolie en Atlas Shrugged is de Bijbel."



STRUCTUUR IN EXPLORATORY TESTEN IN 7 STAPPEN

EXPLORATORY TESTERS ZIJN IN FEITE DE WEGBEREIDERS VAN DE AUTOMATISEERDERS. MEER DAN OOI^T IS ER DAN OOK BEHOEFTE AAN ANALYTISCH STERKE, FLEXIBELE EN ONDERZOEKENDE TESTERS, DIE OP ZOEK GAAN NAAR NOG ONBEKEND GEDRAG VAN HET SYSTEEM. BEN JIJ ER ZO EEN? DAN HELPT ONDERSTAANDE MNEMONIC / CHARTER JE OM STRUCTUUR IN HET EXPLORATORY TESTEN TE BRENGEN.

1. ZOOM UIT

(VIJF PROCENT VAN JE TESTSESSIE)

Zoom uit naar een hoger abstractieniveau. Stel jezelf vragen als: waarvoor dient de software? En: wat wil de klant met de software bereiken? Als je dit in een paar korte notities benoemt, geef je kaders en focus aan je test.

2. TESTDOEL

(VIJF PROCENT VAN JE TESTSESSIE)

De exploratieve testsessie is het krachtigst als je in een afgebakend tijdsbestek van twee tot vier uur tests uitvoert met het oog op een helder, realistisch onderzoeksdoel. Benoem daarom een helder doel: wanneer is je test geslaagd? Welke informatie heb je nodig om je klant terugkoppeling te geven op zijn verzoek om te testen? Hiermee beperk je je scope: misschien test je maar een beperkt deel van de applicatie, misschien maar één primair businessproces.

3. REQUIREMENTS EN RISICO'S

(TIEN PROCENT VAN JE TESTSESSIE)

Leg in deze stap kort en krachtig vast wat binnen het testdoel de behoeften zijn. Schrijf beknopt op welk gedrag verwacht wordt, welk deel van het verwachte of gewenste gedrag je nog niet kent, welk deel je complexer of foutgevoeliger acht dan de rest en waar je op wilt focussen.

4. SCENARIO'S

(VIJFTIG PROCENT VAN JE TESTSESSIE)

In deze stap begin je met de daadwerkelijke exploratory test, waarbij je de testscenario's 'onderweg' administreert. Dit is een proces van proberen, waarnemen, bijsturen en opnieuw proberen. In het testscenario leg je in een paar kernwoorden de uitkomst van je testen vast. Als deze aanleiding geven tot het maken van een nieuw testscenario, voer je dit uit en administreer je de uitkomst kort en krachtig. Wanneer een uitkomst leidt tot een bevinding, omschrijf je deze aan het eind van de sessie in de sectie bevindingen. Er zijn diverse testtechnieken die je helpen bij het analyseren van het exploratieve proces.

5. BEVINDINGEN

(TIEN PROCENT VAN JE TESTSESSIE)

Tijdens het testproces ontstaan ongetwijfeld bevindingen. Doel is om deze zodanig vast te leggen dat je duidelijk terugkoppeling kunt geven aan de klant en je team over de resultaten van de test. De precieze werkwijze verschilt per team, maar je bevindingen kun je mondeling overdragen of opslaan in een document zodat je ze weer in kunt brengen bij een bestaande of nieuwe userstory.

6. IMPEDIMENTS

(VIJF PROCENT VAN JE TESTSESSIE)

Impediments oftewel obstructies zijn alle zaken die je niet kunt onderzoeken door belemmeringen in het testproces. Bepaalde onderdelen van je product kunnen daardoor niet getest worden. Voorbeelden zijn een interface die nog niet gereed is, een omgeving die eruit ligt, of een blokkerende bevinding waardoor je een scenario niet verder kunt testen. Maar ook een gebrek aan kennis en ervaring van de tester, of het ontbreken van een belangrijke context kunnen ervoor zorgen dat je niet verder kunt testen. In alle gevallen waarbij impediments voorkomen kun je de test niet succesvol afsluiten. Tijdens de debriefing deel je de resultaten met het team en onderzoek je hoe je de impediments weg kunt nemen. Hierna kun je nog een exploratory testsessie inplannen om de niet geteste delen alsnog te testen.

7. AANBEVELINGEN EN RESULTATEN

(VIJFTIEN PROCENT VAN JE TESTSESSIE)

In dit laatste onderdeel leg je aanbevelingen vast met betrekking tot het testen. Leg de belangrijkste conclusies van het testen kernachtig vast. Beschrijf op basis van je bevindingen en obstructies wat je nog nader wilt testen. Op basis van deze aanbevelingen geef je kernachtig en in managementstijl een terugkoppeling van je resultaten, en de outlook van wat je nog wilt doen.



volgens Bartosz

TESTEN IS NOOIT EEN DOEL OP ZICH. HET IS EEN MIDDEL OM TOT KWALITATIEF UITSTEKENDE SOFTWARE TE KOMEN. BARTOSZ GELOOFT IN **QUALITY INFECTED TEAMS**. DIT ZIJN TEAMS DIE ER ALLES AAN DOEN OM KWALITEIT TE LEVEREN. DAT GAAT VEEL VERDER DAN TESTEN ALLEEN. TESTERS SPELEN EEN CRUCIALE ROL IN DE REIS DIE TEAMS MAKEN OM QUALITY INFECTED TE WORDEN.

Een Quality Infected Team kent drie aandachtsgebieden. Het eerste is de *Whole Team Approach*. Het is cruciaal dat iedereen in het team hetzelfde resultaat nastreeft. Interpretieren we informatie op dezelfde manier? Het hebben van shared understanding is een keiharde vereiste bij het realiseren van kwalitatief uitstekende software. Het tweede aandachtsgebied is *Fast Feedback*. Het ontwikkelteam wil steeds zo snel mogelijk de informatie ter beschikking hebben die helpt bij het nemen van beslissingen in het kortcyclische ontwikkeltraject. Dat kan gaan over de regressie status van de software (werkt alle eerder opgeleverde functionaliteit nog na het opleveren van een

nieuwe feature), maar bijvoorbeeld ook over informatie over het gedrag van gebruikers bij het gebruik van het systeem. Het derde aandachtsgebied is *Exploration*. Steeds opnieuw onderzoeken, kritisch zijn, nieuwe invalshoeken verkennen. De wil om daadwerkelijk te onderzoeken wat de wijze is waarop de gebruiker optimaal ondersteund gaat zijn maakt het verschil tussen bruikbare software en kwalitatief uitstekende software.

Bartosz gelooft dat de tester een cruciale rol speelt in het bereiken van een **Quality Infected Team**. Elke Bartoszian wordt uitgedaagd om deze rol op zich te nemen. Gezamenlijk bepalen we welke trainingen, innovaties en andere kennisinitiatieven we ontplooiën om dit vanuit Bartosz te faciliteren. Op die manier krijgt de Bartoszian de middelen aangereikt om met zijn eigen team aan de slag te gaan en die kant op te bewegen. Bijvoorbeeld door het verzorgen van de Bartosz Quality Infected Teams workshop, waarin op laagdrempelige wijze het team wordt uitgedaagd om aan de slag te gaan met een aantal concrete stappen om zichzelf te verbeteren.



[Maarten Piepers]

FAST FEEDBACK: TESTEN IN PRODUCTIE

VOLGENS BARTOSZ IS TESTEN NOOIT EEN DOEL OP ZICH. SOFTWAREKWALITEIT IS DAT WEL. DAAROM STREVEN WE NAAR QUALITY INFECTED TEAMS. OP DE PAGINA HIERVOOR LICHTEN WE DEZE VISIE VERDER TOE. MAAR OOK OP DE WEBSITE VAN BARTOSZ GEEFT ONZE COLLEGA ROBERT LOURENS UITLEG IN ZIJN REEKS BLOGARTIKELEN OVER DIT ONDERWERP EN WAT WE DAARMEE BEDOELEN.

EÉN VAN DE ZAKEN DIE ROBERT AANHAALT IS HET BELANG VAN FAST FEEDBACK: SNELLE FEEDBACK STELT HET ONTWIKKELTEAM IN STAAT OM AGILE TE ZIJN. OP BASIS VAN FEEDBACK KAN WORDEN BIJGESTUURD IN DE ONTWIKKELING VAN HET PRODUCT. VAAK WORDT BIJ FAST FEEDBACK GEDACHT AAN HET VOORKOMEN VAN FOUTEN. MAAR ER IS MEER! BINNEN FAST FEEDBACK SIGNALEREN WE DE TREND SHIFT RIGHT: HET GEBRUIK VAN ERVARING UIT PRODUCTIE BIJ DE ONTWIKKELING VAN HET PRODUCT. IN DIT ARTIKEL GA IK IN OP EEN AANTAL VERSCHILLENDE MANIEREN VAN VERZAMELEN VAN FEEDBACK IN PRODUCTIE.

FAST FEEDBACK IS NIET NIEUW

Het gebruik van feedback uit productie binnen softwareontwikkeling is uiteraard niet nieuw. Zoals bij veel ontwikkelingen is het wel zo dat het combineren van bestaande zaken kan leiden tot vooruitgang. Agile ontwikkelmethoden leveren door de kort cyclische aanpak de mogelijkheid om keuzes ten aanzien van het product continu bij te stellen. De DevOps manier van werken brengt de wereld van de developer en de operations engineer bij elkaar. En met de opkomst van continuous delivery en continuous deployment kunnen continu kleine wijzigingen aan het productiesysteem worden doorgevoerd waarbij de DevOps aanpak het eenvoudiger maakt om te leren van hoe het systeem gebruikt wordt.

Quality Infected Teams kennen de waarde van snelle feedback. Binnen Bartosz hebben we het dan ook steeds meer over feedback engineers, in plaats van over agile testers. De feedback engineer voorziet het ontwikkelteam continu van waardevolle feedback over de status van het product onder ontwikkeling.

“FEEDBACK ENGINEERS IN PLAATS VAN AGILE TESTERS.”

SINDS 2014 AAN DE SLAG BIJ BARTOSZ ALS MANAGER. ENTHOUSIAST, POSITIEF, ENERGIEK EN SOMS WAT CHAOTISCH. VINDT HET BELANGRIJK OM SAMEN GAVE DINGEN TE CREËREN EN PLEZIER TE HEBBEN. GENIET VAN VAKMANSCHAP EN VINDT HET GEWELDIG ALS IEMAND MET PASSIE OVER ZIJN VAK KAN VERTELLEN. DEELT IN ZIJN VRIJ TIJD MET ZOON THIJS DE INTERESSE IN TECHNIEK EN GADGETS (MAARTEN IS EEN BEETJE EEN NERD), GAAT GRAAG MET ZIJN VROUW PATRICIA LEKKER UIT ETEN EN VINDT HET HEERLIJK IN DE MOOIE WEILANDEN ROND ALPHEN AAN DEN RIJN EEN RONDJE TE HARDLOPEN.

MAARTEN PIEPERS

Welke testpraktijk van nu is binnen 5 jaar verdwenen?

Momenteel lijkt op veel plekken het misverstand te ontstaan dat het vak van testen heel dominant over testautomatisering gaat. Testen is veel meer dan dat: met belangrijke aspecten als creativiteit, het creëren van gedeeld begrip en onderzoeken. Met Bartosz heb ik de ambitie om dit misverstand over het testvak binnen 5 jaar uit de wereld te hebben.

Omschrijf jouw ultieme vakantie....

Met het gezin naar een bestemming waar we niet eerder waren. Belangrijke elementen in de reis die we maken: ongepland, roadtrip, per dag bepalen wat we gaan doen, een mooie stad bezoeken, overweldigende natuur bekijken, relaxen op het strand, shoppen, genieten van lekker eten, voldoende wifl... en minstens 3 weken om echt tot rust te komen.



TESTEN IN DEVOPS

In de wereld van DevOps is het eenvoudiger dan voorheen voor het ontwikkelteam om feedback uit productie mee te nemen als input voor het ontwikkelproces. Katrina Clokie schreef recent een interessant boek, 'A Practical Guide to Testing in DevOps', waarin ze onder andere een helder overzicht geeft van de verschillende test practices die zij onderscheidt in de DevOps wereld. Daartoe definieert ze drie categorieën: feedback in production, exposure control en test practices in production. Ik geef van alle drie een voorbeeld.

1. FEEDBACK IN PRODUCTION

Binnen Ops is het gebruik van monitoring en logging tools een belangrijk middel om beschikbaarheid en continuïteit van applicaties te borgen. Er is een grote variëteit aan volwassen tooling beschikbaar waarmee eindeloos veel parameters aangaande het gedrag van applicaties, maar ook het gedrag van de gebruikers van die applicaties, inzichtelijk kan worden gemaakt. Allemaal waardevolle feedback uit productie. Deze gegevens worden gebruikt om de kwaliteit van het product te waarborgen of te verbeteren. Bijvoorbeeld door het gebruik van alerting functionaliteit op het moment dat het gedrag van de applicatie gaat afwijken of in gevaar komt, zodat er bijvoorbeeld actie kan worden genomen voordat een harde schijf volloopt, er een crash van de applicatie plaatsvindt of er bepaalde connectiviteit niet tot stand komt.

De gegevens vormden ook altijd al een waardevolle bron aan informatie als het gaat om het verbeteren van een product: als bepaalde incidenten regelmatig optraden kon het Ops team, eventueel in overleg met het Dev team, op zoek naar het achterliggende probleem. Om vervolgens tot een change verzoek te komen zodat het Dev team verbeteringen in de applicatie kon doorvoeren. Traditioneel kwamen de wijzingen dan mee in een release (die meestal een beperkt aantal keer per jaar plaatsvond).

Het integraal gebruiken van deze Ops informatie in het Dev proces is een belangrijke stap in de shift right beweging, waarbij productiegegevens directe snelle input worden voor het ontwikkelteam. DevOps werken maakt het eenvoudiger dan voorheen om dit te implementeren.

2. EXPOSURE CONTROL

Het is onmogelijk om alles aan en rond een applicatie te testen. Het is een illusie om te denken dat 100% testdekking door middel van automatisering mogelijk is. En in het kort cyclische karakter van een agile traject is de tijd tussen releases steeds korter... dus waarom niet leren van de wijze waarop echte gebruikers nieuwe functionaliteit gebruiken? Dat is de basisgedachte achter de volgende strategieën.

Bij canary releasing, wordt nieuwe functionaliteit eerst aan een kleine groep van gebruikers aangeboden. Vervolgens wordt het gebruik nauwkeuring gemonitord in productie. Hierbij wordt waardevolle informatie verzameld over het daadwerkelijk gebruik van de software. Deze informatie geeft het team de kans de kwaliteit te verhogen. Pas als de kwaliteit het juiste niveau bereikt heeft, wordt de release naar alle gebruikers uitgerold. De eerste gebruikers van nieuwe functionaliteit kun je natuurlijk heel specifiek kiezen. Een voorbeeld daarvan is dogfooding, dat uitgaat van het principe dat je als maker van een product dat product als eerste ook zelf gebruikt. Daar zitten twee interessante psychologische kanten aan. Ten eerste wekt het vertrouwen. Denk maar aan de talloze reclames die de boodschap 'we gebruiken hem zelf ook' bevatten. Maar ook richting de makers van het product zit er een boodschap in: realiseer je dat je het zelf ook gaat gebruiken. Zou het zo zijn dat er in het team dan nog meer gefocust wordt op kwaliteit? Denk bijvoorbeeld aan een bedrijf dat deursloten maakt die door software worden aangestuurd. De ontwikkelaars hebben deze sloten zelf op hun voordeuren en elke nieuwe release van de software wordt eerst uitgetest op hun sloten...

3. TEST PRACTICES IN PRODUCTION

Als we in staat zijn om functionaliteit gecontroleerd aan te bieden aan deelgroepen van gebruikers en vervolgens het gedrag van de software te meten, zijn we ook in staat om het gedrag van de gebruiker te meten. En dat is interessant, want wellicht kunnen we dat ook meenemen in ons ontwikkelproces... Dat is waar het om gaat bij A/B testing. A/B testing is een vorm van testen waarbij een hypothese ten aanzien van het gedrag van een gebruiker in productie wordt getest. Door functionaliteit op twee verschillende manieren aan te bieden aan twee gebruikersgroepen kun je meten wat het verschil in gedrag tussen de groepen is. Denk bijvoorbeeld aan Netflix, die in haar catalogus van programma's aan verschillende gebruikers verschillende vormen van visualisatie aanbiedt. Gebruikersgroep X ziet bij een specifieke film in de film catalogus een andere afbeelding dan gebruikersgroep Y. Netflix meet welke gebruikersgroep vaker overgaat tot het aanschaffen van die film. En leert op die manier hoe het aankoopgedrag van haar gebruikers beïnvloed kan worden.

Tijdens het ontwikkelproces constant keuzes ten aanzien van het product toetsen in productie en op basis daarvan die keuzes gericht maken is heel krachtig. Spotify past dit gegeven continu toe in de ontwikkeling van haar platform. Bij nieuwe ideeën wordt eerst een MVP (mimimum viable product) ontwikkeld. Deze wordt aan een kleine groep gebruikers ter beschikking gesteld. Binnen deze groep worden door middel van A/B testing hypothesen getoetst. Via een aanpak die Spotify 'Measure, Learn, Adapt' noemt wordt er net zo lang ontwikkeld totdat de keuze wordt gemaakt de functionaliteit breder uit te rollen of te laten vervallen. Deze manier van werken wordt beschreven in het boek 'The Lean Startup' van Eric Ries. Niet eerst een uitgewerkt plan maken, maar beginnen met een simpel prototype om een aanname te testen: dat is de kern van de lean start-up-methode.

Het is interessant om je te verdiepen in verschillende manieren waarop ervaren klantwaarde gemeten kan worden. Wellicht kan het ontwikkelteam daar wat leren van de marketing wereld? Gebruik maken van dit gegeven in het ontwikkelproces kan een enorme versnelling in het leveren van klantwaarde betekenen.



HADEWIEG BEEKMAN

EEN ENTHOUSIASTE TEST ENGINEER DIE WEL HOUDT VAN WAT LEVEN IN DE BROUWERIJ. NA HAAR BACHELOR TECHNISCHE GENEESKUNDE VOLTTOIDE ZE DE MASTER JOURNALISTIEK. DIE GOED VAN PAS KWAM TIJDENS HET MAKEN VAN DEZE PAARSZ. WOONT NU MIDDEN IN AMSTERDAM, MAAR DROOMT VAN EEN HUIS WAARIN RUIMTE IS VOOR EEN BIBLIOTHEEK EN EEN PRIVÉBIOSCOOP. HOUDT VAN VERHALEN, KAAS- EN CHOCOLADEFONDUE, PLUCHE STOELN, HAAR GELE REGENJAS EN EEN MOOI UITZICHT.

Wat vond je het meest leerzaam?

Tijdens mijn studie heb ik wel vaker stukken geschreven en interviews gedaan, maar nu ben ik betrokken geweest bij het hele proces: het bedenken van het thema, het bij elkaar zoeken van de artikelen, de opmaak... Dat was nieuw voor mij en daar heb ik heel veel van geleerd!

Wat vond je het meest verrassend aan deze Paarsz?

Ik vond het vooral verrassend om te merken hoe enthousiast ik werd van de mooi opgemaakte stukken. Daarvoor was ik ook wel tevreden over de artikelen, maar als ze opgemaakt zijn, zijn ze echt af en onderdeel van de Paarsz. Pas toen was ik echt trots op wat we gemaakt hadden. Het was voor mij ook verrassend dat iedereen zo open was en overal over wilde praten. Daardoor waren de interviews heel tof om te doen!

MARCO SCHEP

BIJ BARTOSZ IN DIENST SINDE 2011 EN AL VANAF HET BEGIN MET VEEL PLEZIER WERKZAAM BIJ NATIONALE NEDERLANDEN. MOMENTEEL VERVULT HIJ DE ROL VAN SCRUMMASTER EN IS HIJ BEZIG MET DE IMPLEMENTATIE VAN CI/CD EN TESTAUTOMATIERING. IS KRITISCH EN LEERGIERIG EN HOUDT VAN VERBETEREN. DAARNAAST IS HIJ CREATIEF EN IN STAAT OM BUITEN DE KADERS TE DENKEN. DAT KOMT OOK TOT UTING IN ZIJN GROTE HOBBY: FOTOGRAFIE. NEEM EEN KIJKJE OP ZIJN WEBSITE EN ONTDEK ZIJN PASSIE ÉN TALENT VOOR LANDSCHAP- EN PORTRETFOTOGRAFIE.

Wat heb je bij het maken van Paarsz 3 opgestoken?

Elke editie van Paarsz leren we en we voeren verbeteringen door bij een volgende editie. Daarnaast dagen we elkaar elke editie uit om een stapje verder te gaan. Zo hebben we voor deze editie van Paarsz de fotografie echt naar een hoger niveau getild. Wat erg leerzaam voor mij is, is dat ik betrokken ben bij het hele proces: van het bedenken van een creatief concept, de planning en het opzetten, tot en met de uitvoering.

Waar ben je het meest trots op?

Dit jaar hebben we voor Paarsz een eigen Bartosz studio opgetuigd om portretfoto's te maken van collega's. Gezien mijn beperkte ervaring met studiofotografie, ben ik erg trots op het eindresultaat. Het zijn leuke, creatieve fotoshoots geworden. Ik heb hierdoor veel ervaring opgedaan en vooral ook veel lol gehad!



EEN RESULTAATGERICHTE, ONDERNEMENDE, CREATIEVE ENTHOUSIASTELING. WAT ZEER GOED VAN PAS KOMT IN HAAR ROL ALS MARKETING & COMMUNICATIE SPECIALIST ÉN BIJ DE ONTWIKKELING VAN DE PAARSZ. WOONACHTIG IN NIJMEGEN SINDE HAAR STUDIE COMMUNICATIEWETENSCHAP, INMIDDELS MET QUOC EN ASA IN EEN ZELF ONTWORPEN (DROOM)HUIS. EEN LEUK FEESTJE, ETENTJES MET VRIENDEN, SPONTANE BORRELS, EEN STEDENTRIP OF EEN MOOIE REIS: MET EEN ÁLTJD VOLLE AGENDA WORDT SANNE VOORAL BLIJ VAN GEZELLIGHEID EN AVONTUUR.

SANNE MÜSKENS

Leukste ervaring bij het maken van Paarsz?

Het enorme enthousiasme van alle betrokkenen. De Paarsz blijkt, niet alleen voor mijzelf, een feestje om te maken. Hierbij was het begeleiden van de fotoshoot met de Bartoszians van het eerste uur (pagina 72) het allerleukste en meest verrassend.

Meest lastige in het 'Paarsz-traject'?

Het maken van keuzes! Door de blog is er een grote hoeveelheid content. Deze Paarsz had wel het dubbele aantal pagina's kunnen hebben. Zoveel leuke ideeën en artikelen... ik vond het lastig om bepaalde goede artikelen vanwege ruimtegebrek niet te kunnen opnemen. Maar wie weet in de volgende Paarsz?

COLOFON

Paarsz, jaargang 3, oktober 2018

HOOFDREDACTIE

Sanne Müskens in samenwerking met Hadewieg Beekman

CONTENTPRODUCTIE

Jurgen van Amerongen, Maurice van Asten, Ralph Bauling, Hadewieg Beekman, Jeroen van den Berg, Janneke van den Brand, Iris van Dalen, Xander Damen, Dennis Ceerlink, Bastiaan Hendrikx, Rein Hochstenbach, Martin Kool, Kwok-Tjing Lam, Michel Lourens, Robert Lourens, Victor Moelands, Koen van Mol, Sanne Müskens, Benjamin Osei, Djoeko Oude Ophuis, Frank Ouwehand, Maarten Piepers, Raymond van der Staak, Vincent Verhelst, Oktorijanto Wahjuwibowo, Damiën van der Wal.

FOTOGRAFIE

Marco Schep
fotografie.marcoschep.nl

VORMGEVING

Ingrid Vogels
www.ingridvogels.nl

COPYRIGHTS

Het auteursrecht op de in dit tijdschrift verschenen artikelen wordt door Bartosz ICT voorbehouden.

EEN UITGAVE VAN

Bartosz ICT
Citadel 8
3905 NK VEENENDAAL
088 227 86 79
www.bartosz.nl



#BARTOSZICT



BARTOSZ ICT | CITADEL 8 | 3905 NK | VEENENDAAL | T 088 227 86 79 | WWW.BARTOSZ.NL