



# Motivering av testere

**Hans Schaefer**

[hans.schaefer@ieee.org](mailto:hans.schaefer@ieee.org)

[www.softwaretesting.no/motivasjon](http://www.softwaretesting.no/motivasjon)



# Inhold

**Direkte utfordringer**

**Noen råd**

**Personlighetstyper og hva de kan brukes for**

**Karriereveier**



# Test er unødig - Det virker likevel!

Demotiverende hvis det meste virker!

Men: Uten test virker det ikke heller! - eller en VET  
det ikke!

Test = Verdi i informasjonen om det virker!

Test = Prosjektleders KGB.



# En kan likevel ikke teste alt!

Nei, men en systematisk basistest.

Risikobasert prioritering.

Vi kan teste det som er viktigst.

Vi kan grave dypere der vi finner feil.

Testing er som å lete etter olje: Mange skuffelser,  
men sjansen for å finne noe øker hvis en vet hvor  
en skal lete!



# Testing er ikke utviklende! - eller?

**Automatisering**

**Programmering av tester**

**Årsaksanalyse og forebygging**

**Valg og bruk av de mest moderne verktøy**

**Det finnes systematiske metoder!**

**En kan få sertifikater!**



# De andre hater at jeg finner bugs!

Kundene hater det mer.

Vi unngår kriser og brannslukking.

En bug er ikke testerens skyld, men utviklerens!

Vel, vi alle hater parkeringsvakter... Men de jobber for framkommeligheten.

**Respekt: Testere gir verdi til prosjektet!**



# Noen råd



# Hva SKAL en egentlig i testingen? - Klare mål!

- Finne viktige feil og få dem rettet**
- Bedømme produktkvaliteten**
- Hjelp ledelsen til å beslutte om release**
- Blokkere release av et umodent produkt**
- Hjelp til å forutsi og styre supportkostnader**
- Sjekke om produktet virker sammen med andre produkter**
- Finne hva som er sikker bruk**
- Sjekke samsvar med spesifikasjoner**
- Sertifisere et produkt i forhold til en standard**
- Sikre at testingen kan etterprøves**
- Minimer risikoen for rettssaker**
- Hjelp til å forbedre testbarhet og kvalitet**
- Hjelp med prosessforbedring**
- Evaluer produktet for en oppdragsgiver**

Fra Cem Kaner, *Software Testing as a Social Science*  
*Canadian Undergraduate Software Engineering Conference*  
*Montreal, PQ*  
*January 19, 2006*

Copies of these slides:  
[www.testingeducation.org/articles/CUSECstss.pdf](http://www.testingeducation.org/articles/CUSECstss.pdf)



# Karriereutvikling for testere

- **Helt ny person - Bare testutføring**
- **For testplanlegging og design: Basiskunnskap - ISTQB Foundation Level sertifikat**
- **For testledelse eller intern consulting: Mer kunnskap - Advanced Level Sertifikat**
  
- **Fagtidsskrifter - Better Software Magazine**
- **Bøker - Reserver tid**
- **Konferanser - EuroSTAR, ICSTEST, STARWest, STAREast, PNSQC, ...**
- **Faggruppe Software Testing (Dataforeningen)**
- **Holde foredrag selv!**
- **Karriereveier, forfremmelser, belønninger**



# Betaling av testere

**Ordentlig betaling!**

**Klare mål med tilsvarende lønn.**

**Opplæring, karriereutvikling, strategisk utvikling.**

**Verdsetting**

**Belønning ved god arbeid (f.eks. Finne mange viktige feil) - ikke bare penger!**



# Testerens rettigheter

**En tester er ikke noe rengjøringspersonale!**

**Lisa Crispin & Tip House:**

- \* **You have the right to make and update your own estimates (...).**
- \* **You have the right to the tools you need to do your job (...).**
- \* **You have the right to expect your project team, not just yourself, to be responsible for quality.**



# Tom Gilb's Tester's Bill of Rights

1. Testers have the right to sample their process inputs, and reject poor quality work (no entry).
2. Testers have the right to unambiguous and clear requirements.
3. Testers have the right to test evolutionarily early as the system increments.
4. Testers have the right to integrate their test specifications into the other technical specifications.
5. Testers have the right to be a party to setting the quality levels they will test to.
6. Testers have the right to adequate resources to do their job professionally.
7. Testers have the right to an even workload, and to have a life.
8. Testers have the right to specify the consequences of products that they have not been allowed to test properly.
9. Testers have the right to review any specifications that might impact their work.
10. Testers have the right to focus on testing of agreed quality products, and to send poor work back to the source.



# Generell motivasjonsteori

- **Generelle faktorer:**
- **Kjenn ditt team, lokalisering, kommunikasjon, å være fair, felles mål, duplisering av arbeid, støtte fra ledelsen, å skyldes på andre eller bli skyldt på, anerkjennelse**
- **4 typer testere: Pragmatist, Pioneer, Analyst, Facilitator**
- **De liker og misliker forskjellige ting og kan brukes til forskjellige ting.**
- **Motivasjonsteori av Herzberg (+motivators -hygiene factors)**
- **Motivasjonsteori av Maslov (pyramiden)**
- **Karrierekube av Gitek/Sogeti ([www.sogeti.nl](http://www.sogeti.nl))**

## Kilder:

**Tom DeMarco & Tim Lister, Peopleware**

**Carol Roome, The Communication Styles Analysis**

**Lloyd Roden, Choosing and Managing the Ideal Test Team,**

Motivering av testere

<http://www.methodsandtools.com/mt/download.php?winter05>

© 2008 Hans Schaefer

Slide no. 13



# Personlighetstyper og hva de er gode for fra Lloyd Roden

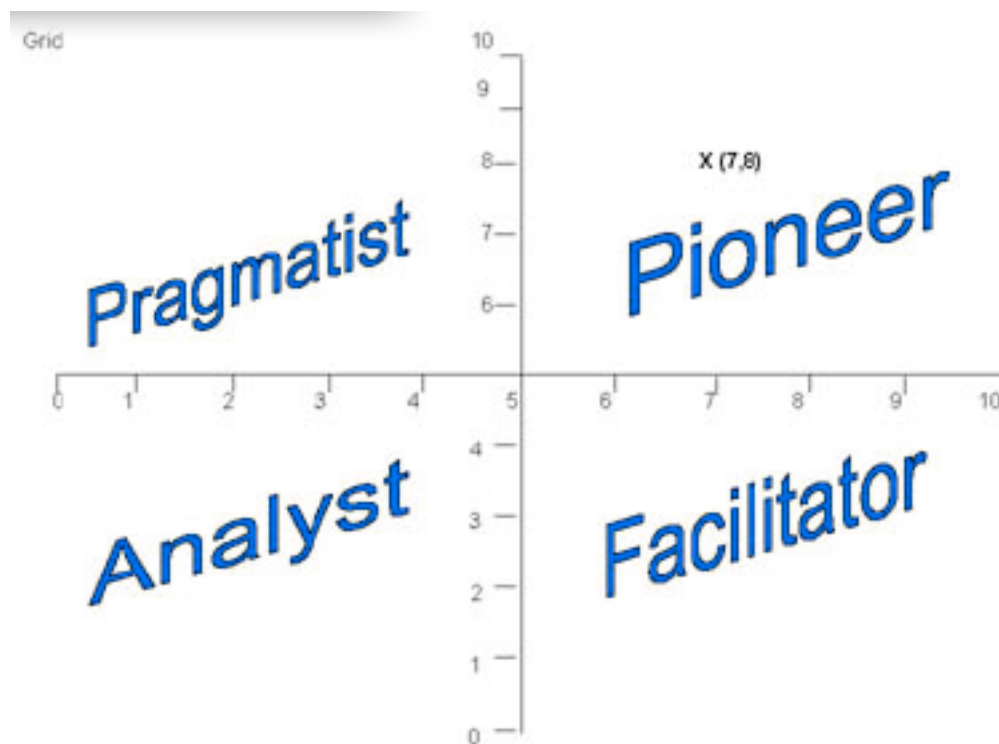


# Stilanalyse: Velg den siden på hver akse som får mest poeng!

| X-akse       | + |                     | - | Y-akse          | + |              | - |
|--------------|---|---------------------|---|-----------------|---|--------------|---|
| Vennlig      | x | Formell             |   | Direkte         |   | indirekte    | x |
| Kan nås      |   | Trekker seg tilbake | x | Fordrende       | x | aksepterende |   |
| Dagligdags   | x | Forretningsmessig   |   | Rask            | x | Langsom      |   |
| Åpen         | x | Vokter seg          |   | Insisterende    | x | Tabnkefull   |   |
| Ustrukturert | x | Organisert          |   | Livlig          | x | Avslappet    |   |
| Ekstrovert   |   | Introvert           | x | Utålmodig       |   | Tålmodig     | x |
| Intuitiv     | x | Logisk              |   | Eventyrlysten   | x | Forsiktig    |   |
| Tilfeldig    | x | Fokusert            |   | Konfronterende  |   | Mottagende   | x |
| Varm         | x | Kaldt               |   | Koruranseaktig  |   | Kooperativ   | x |
| Følsom       | x | Ikke sensitiv       |   | Sterke meninger |   | Analytisk    | x |
|              |   |                     |   |                 |   |              |   |



# Tester Style Analysis





# Tester Style Analysis

## The Pragmatist

| Likes                    | Dislikes            |
|--------------------------|---------------------|
| <b>strategic / goals</b> | <b>indecision</b>   |
| <b>positive</b>          | <b>vagueness</b>    |
| <b>results / brief</b>   | <b>time-wasting</b> |
| <b>practical</b>         | <b>unproductive</b> |
| <b>efficiency</b>        |                     |
| <b>tasks</b>             |                     |

The '*Pragmatic*' style tester will...

1. be good for setting and monitoring short/long term goals for the team
2. be good at documenting factual 'test reports'
3. remain positive through pressure
4. be keen to adopt 'Most Important Tests' first principle
5. be a strong driving force - ensure a task is done
6. want to implement efficiency into the team
7. be self-motivated and task oriented
8. will make quick decisions
9. enjoy challenging testing tasks



# Tester Style Analysis

## The Pioneer

| Likes                     | Dislikes          |
|---------------------------|-------------------|
| <b>new / ideas</b>        | <b>standards</b>  |
| <b>change</b>             | <b>detail</b>     |
| <b>openness</b>           | <b>'norm'</b>     |
| <b>results/efficiency</b> | <b>paper-work</b> |
| <b>involving others</b>   |                   |
| <b>risks</b>              |                   |

The '*Pioneer*' style tester will...

1. be good at 'ad-hoc' testing / bug hunting / error-guessing/ exploratory testing
2. be good at challenging and improving things to make more efficient and effective
3. enjoy "GUI" type testing/lateral tester
4. have good ideas
5. be good at brainstorming Test Conditions
6. share ideas about different ways to approach testing
7. identify and take necessary risks when required
8. have creative test ideas - how to find more faults



# Tester Style Analysis

## The Analyst

| Likes               | Dislikes         |
|---------------------|------------------|
| accuracy            | new / change     |
| attention to detail | untested / risks |
| proof               | brief / speed    |
| standards           | letting go       |
| reliable            |                  |
| all alternatives    |                  |

The 'Analysing' style tester will...

1. be good at defining and documenting test cases
2. be good at producing test standards and procedures
3. analyse problems and finding root cause
4. produce work which is accurate and complete
5. enjoy logical tests scenarios
6. provide proof when faults are found
7. document thorough test reports
8. complete work regardless of what it takes
9. challenge requirements



# Tester Style Analysis

## The facilitator

| Likes                      | Dislikes                    |
|----------------------------|-----------------------------|
| <b>networking</b>          | <b>pressure / deadlines</b> |
| <b>positive</b>            | <b>confrontation</b>        |
| <b>team oriented</b>       | <b>isolation</b>            |
| <b>consensus / sharing</b> | <b>dictated</b>             |
| <b>building bridges</b>    |                             |
| <b>status quo</b>          |                             |

The '*Facilitating*' style tester will...

1. be good in a RAD environment or a 'buddy' test team
2. often ask opinion before raising issues
3. be good at documentation
4. co-operate well with other departments
5. often see the 'other side'
6. be good at defusing 'us' v 'them' syndrome
7. be popular
8. make things happen - eventually!
9. will provide support in testing to other team members



# Karriereveier



# Typisk

**Tester (utførelse) -> Test designer -> Test leder  
-> Leder for testgruppe eller lab -> Leder for  
kvalitetssikring og kvalitetsforbedring**

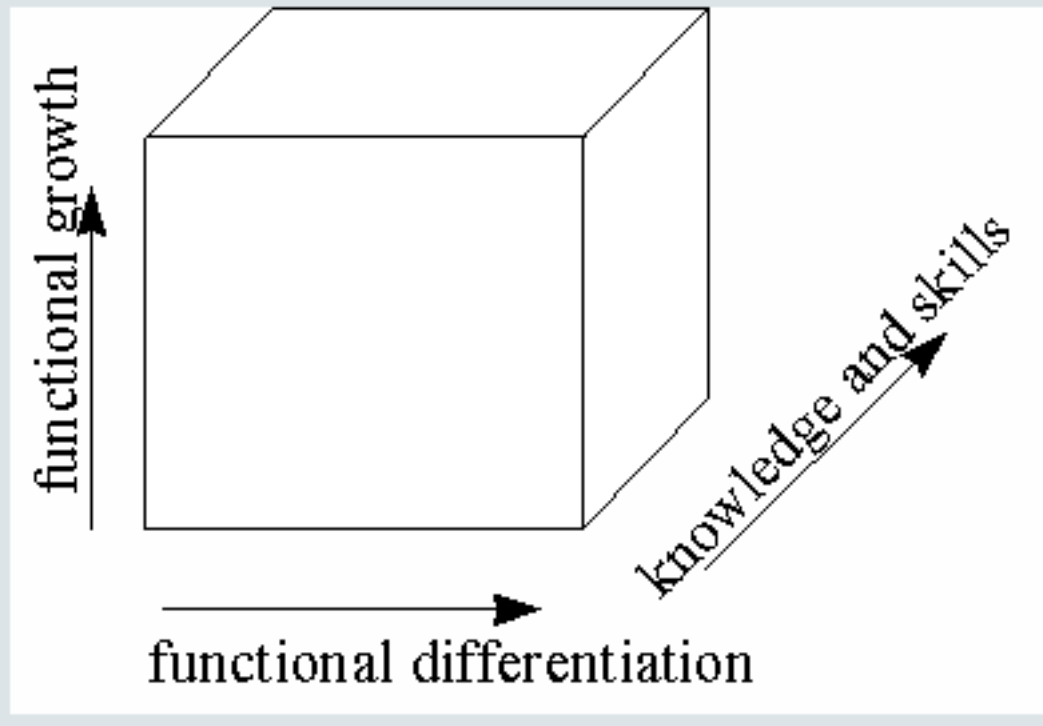
**Hva hvis du ikke har lyst å bli leder?**

**Sogeti karriererekube (se neste side) [www.sogeti.nl](http://www.sogeti.nl)**

# Tester Career Cube

The three dimensions of the 'career cube' are defined as follows:

- height: functional growth
- width: functional differentiation
- depth: knowledge and skills





## Sources:

**Tom DeMarco & Tim Lister, Peopleware**

**Carol Roome, The Communication Styles Analysis**

**Lloyd Rhoden, Choosing and Managing the Ideal  
Test Team,**

**<http://www.methodsandtools.com/mt/download.php?winter05>**