

Matti Vuori

Ammatillisen yhteisön ja kulttuurin muodostumisesta – esimerkki testauksen maailmasta

TestausOSY:n ohjausryhmän palaverissa tuli esille yhteisön kehityskaari, ja se, että erilaisissa sen kaaren vaiheissa myös "yhteisön yhteisön" tarpeet ja haasteet ovat erilaisia. Tässä artikkelissa tarkastellaan yhdenlaista geneeristä kehityskaarta ja reflektoidaan (suomalaisesta näkökulmasta) testauksen maailmaan sen suhteen ja esitetään ajatuksia TestausOSY:n kaltaisen yhteisön roolista kaaren eri vaiheissa.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu niitä vaiheita. Keskimmaisessä sarakkeessa on vaiheiden näkyminen testauksen maailmassa ja sen yhteydessä on myös jonkinlainen vaiheen aikahaarukka. Se on hyvin karkea osviitta, eikä pidä ottaa vakavasti. Vaiheet myös tapahtuivat eri toimialoilla hieman eri tahdissa. Katsaus on muutenkin "tiivis, mutta lyhyt", eikä yritä olla definiitivinen, vaan lähinnä asioita pöydälle nostava.

Vaihe	Testauksen maailmassa	TestausOSY:n kaltaisen yhteisön rooli
1) Yhteiskunnassa aletaan tehdä tiettyä asiaa ja muodostuu joukko sitä tekeviä ihmisiä	(muutama vuosikymmentä sitten) Tietokoneohjelmien tekeminen muuttuu organisoiduksi työksi. Järjestelmien kompleksisoituessa huomataan järkeväksi alkaa tehdä niiden testausta organisoituna aktiviteettina. Syntyy ihmisiä, jotka testaavat ohjelmia.	Yhteisö on vasta imaginääritilassa...
2) Identiteetin muodostuminen - Tiedostetaan ihmisten ja samanteemaisen tekemisen olemassaolo - Vertaisryhmän syntyminen ja verkottuminen	(alle viisitoista vuotta sitten) Ihmiset havahtuvat huomaamaan, että muuallakin on vastaavanlaisissa tehtävissä. Identiteetti on epämääräinen, tarvitaan kontakteja. Aktiiviset luovat verkostoja ja yhteisöjä.	- "Connecting people". - Minkä tahansa yhteisen luominen, jonka kautta syntyy vuorovaikutusta ja yhteisön itu. - Sanojen ja nimien antaminen koetulle.

Vaihe	Testauksen maailmassa	TestausOSY:n kaltaisen yhteisön rooli
3) Kulttuurin syntyminen - Tietoisuus tekemisen luonteesta - Osaamisen syntyminen ja tiivistyminen avainasioihin ja harmoniseen ajatteluun - Tekemisen normit ja etiikka muodostuvat - Menetelmät ja välineet löytävät muotonsa	Luodaan malleja testaustoiminnasta – prosesseja, menetelmiä; artefaktoja, joihin sidotaan ajatuksia (suunnitelmat ja raportit). Näiden konsepteja kehitellään ja synnytetään kiinteitä ajatuksia ”parhaista käytännöistä”.	- Yhteisen tilan antaminen prosessoinnille. - Uuden tieton tuominen yhteisön käsiteltäväksi. - Tila puheelle. - Esimerkillisten ammattilaisten nosto esille seminaarirituaaleilla.
4) Kulttuurin rakenteistuminen, rikastuminen ja laajeneminen - Erilaiset roolit ja asemat - Gurujen ja henkisten johtajien syntyminen - Statuksen merkit (esim. sertifikaatit) - Ekosysteemin ja bisneksen syntyminen - Työläiskulttuurin ohelle valkokauluskulttuuri - johtajat ja konsultit - Rutinoituminen ja hetkellinen vakautuminen	(alle 10 vuotta sitten) Syntyy geneerisen ammattinimikkeen ”testaaja” monenlaisia tarkennuksia; erikoisrooleja ja päällikköteitoita. Globaaleja erikoisosaajia tunnetaan nimeltä ja kirjoja luetaan. ISEB nousee osaajien merkiksi ”kehittyneillä” aloilla. Testausfirmoja ja konsultteja alkaa nousta kuin sienä sateella. Toiminnan laajeneminen tuottaa testausyksiköitä, joissa prosesseja perfektoidaan (samallaan eletään prosessimyönteistä aikaa)	- Uusien rakenteiden jäsentäminen - Tilan antaminen uudelle rikkaukselle - Kasvavan osaamisen jakaminen - Samaan aikaan kollektiivinen reflektointi siitä, mitä on tapahtumassa – missä on järkeä ja missä ei - Henkinen tuki muutoksissa eläville
5) Kulttuurin rakoilu - Koulukuntien muodostuminen - Valtataistelu dominoivasta ajattelusta - Uudet vaihtoehtoiset ”standardit” ja roolit	(luokkaa viisi vuotta sitten – historia on lyhyt!) Kun on luotu eräänlainen yhtenäiskulttuuri, jossa ”kaikki palaset ovat paikallaan” – testauksenhallinnalle on malli, testausprosessi on voimissaan, dokumentteja osataan tehdä ja on kyetty luomaan konsensuksen hengessä uusi sertifiointijärjestelmä, on selvää, että kohta kokonaisuus alkaa mennä palasiksi! On väistämätöntä, että syntyy koulukuntia, tiedostamatta ja tiedostaen. Identiteettiä haetaan ketterydestä tai vaikka automaatiosta. ”Suuret tarinat” ja menneet ideaalit ovat vain vaihtoehtoja ja vanhentuneita.	- Polariteettien dynamiikkaan liittyy aina kamalaa liioittelua. Yhteisön pitää olla sellaiselle inertia ja kitkajarru. - Yrityksissä ja konsulttien viedessä ei voida ottaa suhdetta muutoksiin, vaan ollaan tyhjän päällä. Yhteisön on silloin tuotava reflektiopinta, joka auttaa asioiden jäsentämisessä, suhteuttamisessa ja uuden ja vanhan ytimen tunnistamisessa (iso body of knowledge ei huku mihinkään, vaikka uusi hypetermi keksittäisiinkin kerran viikossa)

Vaihe	Testauksen maailmassa	TestausOSY:n kaltaisen yhteisön rooli
6) Postmoderni aika - Monimuotoisuus ja moniäänisyys - Jokainen voi olla guru ja moni brändää itsensä sellaiseksi - Alan integroituminen kaikkeen muuhun - Roolien ja sisällön uudelleenmäärittely alan sisällä - Substanssin ohelle tasa-arvoisena sidosryhmäajattelu ja viestintä	(näinä aikoina...) Erilaisen testauksen monimuotoisuus on suurta. Mediatodellisuudessa ei guruja enää tavata paksun klassikon kannesta, vaan niiden maailma on dynaamista, epäluotettavaa, mutta virikkeistä. Tarvitaan paljon kykyä ajatella omilla aivoilla. Testaus eheänä toimintakulttuurina osin laimenee, mutta levitessään samalla vahvistuu, koska leviäminen tuottaa muun maailman, liiketoiminnan yms. ymmärrystä.	- "Kaikkien asiaksi" tuleva aktiviteetti on aina vaarana tulla amatöörien tohollukseksi. Yhteisön tehtävä on nostaa esille professionaalisen toiminnan periaatteita tavalla, jolla ne voidaan liittää erilaisten ammattilaisten primäärirooleihin – ihan samoin kuin myyntitaitoa on osattu myydä kaikille ammattilaisille. - Ammatillisen kyvykkyyden "10 kärjessä" –asioiden muutoksia on tunnistettava ja tehtävä näkyväksi. Ne muutokset ovat todellisia, mutta niitä ei vielä tunneta ja tiedosteta.
7) ...ja sitten...	TBD	TBD