

# Så påverkar rekryteringstester kandidatupplevelsen – och varför upplevelsen börjar före intervjun

---



Många organisationer pratar om kandidatupplevelsen som något som sker under intervjun. Men den verkliga upplevelsen börjar långt tidigare.

Den börjar när kandidaten läser jobbbannonsen. Den fortsätter när ansökan skickas in. Och den formas i varje steg i rekryteringsprocessen – inklusive rekryteringstester.

Här finns en viktig insikt för HR: kandidater tolkar varje del av rekryteringsprocessen som en signal om hur organisationen fungerar internt.

En rörig process signalerar otydlighet. En strukturerad process signalerar professionalism. Och just därför spelar rekryteringstester en större roll för kandidatupplevelsen än många tror.

## **Kandidatupplevelsen är en strategisk HR-fråga**

Kandidatupplevelsen påverkar inte bara hur en kandidat känner sig i processen – den påverkar också organisationens förmåga att attrahera talang.

En studie från CareerPlug Candidate Experience Report 2024 visar att 52 % av kandidater har tackat nej till ett jobberbjudande på grund av en negativ kandidatupplevelse.

Samtidigt uppger 60 % av kandidater att de haft en dålig upplevelse i en rekryteringsprocess enligt sammanställd rekryteringsstatistik från Withe. (Withe Candidate Experience Statistics, 2024).

Det kanske mest intressanta är dock vad som händer efter processen. Över 70 % av kandidater delar sina negativa upplevelser med andra – vilket innebär att en dålig rekryteringsprocess snabbt kan påverka arbetsgivarvarumärket.

Med andra ord: rekryteringsprocessen är också marknadsföring.

## **Kandidatupplevelsen börjar före intervjun**

Ett vanligt misstag i rekryteringsprocesser är att fokusera nästan all energi på intervjun. Men kandidater bildar sin uppfattning långt tidigare.

Tre moment är särskilt avgörande:

Ansökningsupplevelsen – Om processen är krånglig eller tar för lång tid hoppar många kandidater av. Statistik visar att upp till 37 % av kandidater avbryter en ansökan när den upplevs som för lång eller komplex.

Kommunikation under processen – Tydlighet, återkoppling och transparens påverkar starkt hur kandidaten upplever organisationen.

Urvalsmetoderna – inklusive tester – Här skapas ofta kandidatens första riktiga upplevelse av hur professionell rekryteringen är.

## Rekryteringstester påverkar kandidatupplevelsen mer än man tror

Tester diskuteras ofta ur ett prediktivt perspektiv: hur väl de kan förutsäga prestation i jobbet. Men för kandidaten representerar tester något annat.

De signalerar hur organisationen fattar beslut.

När tester upplevs som relevanta och rättvisa skapar de ofta större förtroende för processen. Forskning visar att strukturerade urvalsmetoder och transparens ökar kandidaters upplevelse av rättvisa och tillit till rekryteringsprocessen.

Många tror att tester gör processen mer opersonlig – men i verkligheten upplever många kandidater att de gör processen mer rättvis.

## Tre sätt att förbättra kandidatupplevelsen i testmomentet



### 1. Förklara varför tester används

När kandidater förstår syftet ökar acceptansen dramatiskt. Förklara vad testet mäter, varför det är relevant för rollen och hur resultatet används i rekryteringen.

### 2. Respektera kandidatens tid

Tester ska vara relevanta och rimliga i längd. Långa och otydliga tester är en vanlig orsak till att kandidater tappar motivation.

### 3. Ge kandidaten något tillbaka

Feedback är en av de mest underskattade faktorerna i kandidatupplevelsen. När kandidater får återkoppling upplever de processen som mer värdefull – även om de inte får jobbet.

### **Den viktigaste insikten för HR**

Kandidater utvärderar organisationen lika mycket som organisationen utvärderar kandidaterna.

Varje steg i rekryteringsprocessen – från ansökan till tester och intervjuer – skickar signaler om hur organisationen arbetar, fattar beslut och behandlar människor.

Det gör att rekryteringstester inte bara är ett urvalsverktyg. De är också en del av kandidatupplevelsen.

När de används rätt kan de bidra till bättre kvalitet i rekryteringen, starkare employer brand och en mer rättvis och professionell upplevelse för kandidaten.