



# Premiers pas à la Commission : ce que nos nouveaux collègues veulent que nous sachions.

[EN version herebelow](#)

Chaque année, des centaines de personnes font leurs premiers pas dans les institutions européennes.

Pour beaucoup d'entre eux, la transition est complexe et touche de multiples dimensions : un nouvel emploi, une nouvelle culture, un déménagement dans un endroit où l'on parle une autre langue et où les lois sont différentes (pensez, par exemple, à la signature d'un contrat de location d'une maison). Cette transition entraîne aussi très souvent des changements pour toute la famille, avec la nécessité de trouver un nouvel arrangement pour les enfants, un emploi pour le conjoint ou parfois une aide pour la prise en charge des parents âgés. Le déménagement est, à coup sûr, un événement très important.

Il n'est pas toujours facile pour les collègues de comprendre les besoins des nouveaux arrivants dans leur équipe et de leur apporter le soutien qui leur serait utile.

La meilleure façon d'y parvenir est probablement d'écouter ce qu'ils veulent nous dire.

C'est une opportunité que les collègues qui ont suivi le cours de formation pour les nouveaux arrivants organisé à la Commission en mai et juin 2022 nous ont donnée en partageant une liste de 50 propositions pour améliorer leur accueil dans les institutions.

Voici les besoins qui ont été le plus souvent exprimés par les collègues entrés en service autour de mai 2022. Pour chacun d'entre eux, nous expliquerons brièvement la position de notre syndicat.

Les 50 suggestions qu'ils nous ont communiquées sont laissées telles qu'ils les ont écrites. Le chiffre entre parenthèses devant chacune de ces suggestions correspond à l'ordre dans lequel ils les ont présentées.

## **1. Le besoin de se sentir partie prenante de l'ensemble du projet**

En particulier, les nouveaux arrivants ont demandé ce qui suit :

(1) Organiser une visite de prise en charge des sièges de la Commission, du Parlement et du Conseil afin de renforcer le sentiment d'appartenance. Idéalement, les visites devraient être

accompagnées de courtes présentations de fonctionnaires de l'UE, de faits amusants, suivies d'une séance de questions-réponses.

(23) Promouvoir SMARP (la plate-forme de communication fournie par la DG COMM pour permettre au personnel de communiquer dans son réseau personnel) et donner du temps aux collègues pour l'utiliser.

(25) Envoyer plus tôt dans la semaine l'info "Commission en direct" publiée généralement le vendredi.

La position d'U4U sur ces questions :

Placer le développement de l'intégration européenne au cœur de notre engagement est, sans aucun doute, l'une des principales spécificités de notre union. Le fait que les nouveaux arrivants placent le renforcement de leur sentiment d'appartenance au projet européen est donc quelque chose que nous soutenons et apprécions fortement.

## **2. La nécessité d'être correctement formé, accueilli et accompagné**

En particulier, les nouveaux arrivants ont demandé ce qui suit :

(2) Maintenir le programme d'initiation, tant au niveau de la CE que de la DG.

(3) Améliorer le programme d'initiation en lui donnant une forme hybride, combinant des réunions virtuelles et en face à face.

(4) (26) Attribuer un "binôme" aux nouveaux arrivants au sein de leur Unité, comme point de contact direct pour les conseiller et les encadrer.

(7) Promouvoir l'utilisation de la caméra dans les réunions pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, même à distance.

(10) Invitez les nouveaux arrivants à une réunion d'accueil (hybride) avant qu'ils ne rejoignent leur service pour leur permettre d'arriver en douceur.

(11) Veillez à ne pas faire se chevaucher les réunions du programme d'initiation et le contenu, c'est-à-dire générique pour celui de la CE et plus spécifique pour celui du niveau DG.

(15) Organiser des "cycles" de formation pour les nouveaux arrivants avant qu'ils ne prennent leurs fonctions, de manière à ce qu'ils puissent avoir lieu au cours des premières semaines dans leur nouvel emploi et à minimiser le risque de retards ou d'annulations s'ils doivent être réorganisés/programmés.

(36) Remettre un dossier de transfert aux nouveaux arrivants (pour savoir ce qui a été fait, ce qui est en cours, ce qui est prévu) et prévoir une période d'observation du travail.

La position d'U4U sur ces questions :

Nous ne sommes pas surpris que les nouveaux membres du personnel demandent une formation et un soutien. Cependant, renforcer l'offre ne fera aucune différence s'ils n'ont pas le temps, l'autorisation ou l'opportunité d'y participer. De même, l'existence d'un système de compagnonnage/mentorat n'a de sens que si l'on y consacre suffisamment de temps pour le faire fonctionner.

Nous insistons donc pour que les nouveaux arrivants soient pleinement informés du soutien (formation, tutorat, parrainage) dont ils peuvent bénéficier et qu'ils aient non seulement le droit mais aussi l'obligation d'en faire usage (afin d'éviter que leurs responsables ne les découragent de suivre la formation nécessaire).

La pleine participation aux cours de formation pour nouveaux arrivants et aux activités de mentorat et/ou l'accompagnement par un "buddy" pourraient, par exemple, être pris en compte dans le rapport de probation.

### **3. La nécessité de l'efficacité des outils et des méthodes utilisés.**

En particulier, les nouveaux arrivants demandent ce qui suit :

(5) Numériser les processus (envoyer par email les documents) tels que le processus de sélection.

(14) Simplifier la terminologie des outils d'entreprise tels que JSIS, JASSPR, etc. Des noms comme "Staff Matters" ou "My IT Support" sont plus faciles à comprendre.

(19) Promouvoir PM2 comme un outil général de gestion de projet au sein des institutions européennes.

(27) Numériser les processus (envoyer par email les documents) le processus d'exemption de TVA, etc.

(30) Simplifier le processus d'accès à Outlook depuis le mobile (comme c'est le cas pour Teams par exemple). Pour l'instant, cela peut sembler trop invasif dans la vie personnelle du personnel.

(31) Réutiliser la formule "n'avoir l'information qu'une fois".

La position d'U4U sur ces questions :

Nous reconnaissons la nécessité de promouvoir la simplification et la numérisation des processus et nous soutenons pleinement l'idée générale. En particulier, l'approche "une seule fois" (ne pas demander aux nouveaux membres du personnel les mêmes informations, comme par exemple remplir leur CV en ligne, plus d'une fois) est quelque chose que nous soutenons pleinement.

#### **4. Le besoin de recevoir une information complète, facile à comprendre et exhaustive sur leurs droits en matière de vie sociale et quotidienne.**

En particulier, les nouveaux arrivants ont demandé ce qui suit :

(6) Offrez un véritable pack de bienvenue : avec des informations sur la retraite, l'exonération de la TVA, etc.

(16) Clarifier les avantages de la carte d'identité spéciale par rapport à la carte d'identité locale. Envisager la suppression de la carte d'identité spéciale en Belgique, car elle ne présente actuellement que très peu d'avantages, voire aucun, par rapport à la carte d'identité électronique belge (eID).

(28) Appeler de manière proactive les candidats avant qu'ils ne rejoignent le service pour s'assurer qu'ils comprennent comment fonctionnent les processus RH pour payer le déménagement, etc.

(34) S'assurer que les collègues des RH répondent réellement aux questions du personnel et ne se contentent pas de leur envoyer des documents trop généraux et trop longs.

(38) Ajouter des délais dans le formulaire de contact (avec les RH) pour savoir quand nous pouvons espérer obtenir une réponse.

(43) Donner au personnel la carte européenne d'assurance maladie pour lui permettre de bénéficier des droits en matière de santé comme tout citoyen européen.

(44) Obtenez le nom du collègue qui gère notre dossier lorsque vous contactez le service d'assistance/les RH.

La position d'U4U sur ces questions :

Les informations sur les conséquences pratiques de l'entrée en fonction d'un membre du personnel d'une institution européenne (TVA et questions fiscales, droits à pension, y compris la question du transfert des droits, assurance maladie et accident, etc.) pourraient en effet être communiquées aux nouveaux membres du personnel de manière plus claire et plus conviviale.

#### **5. Le besoin d'équité et de transparence dans leur travail et la manière dont il est évalué.**

En particulier, les nouveaux arrivants ont demandé ce qui suit :

(8) Transformer l'exercice d'évaluation en une évaluation à 360° (évaluation du supérieur mais aussi des collègues et, le cas échéant, des subordonnés) Environnement de travail

(32) Supposez officiellement que les nouveaux arrivants ne peuvent pas prendre de décisions et de responsabilités au cours de leurs premières semaines/mois (parce qu'ils ne savent pas encore de quoi il s'agit).

(46) Remettre aux nouveaux arrivants un "tableau d'objectifs" à leur arrivée, en s'assurant qu'ils comprennent leurs objectifs et qu'ils peuvent les suivre avec leur manager.

(45) Reconnaître la certification AD aux collègues AST qui occupent déjà des postes AD s'ils peuvent le justifier (formation, expérience, poste actuel de gestion d'une équipe).

(47) Valider les langues dans Sysper par l'approbation des collègues, pas nécessairement après un examen. Si (3 ?) collègues confirment qu'ils pourraient travailler avec vous dans une langue, alors celle-ci devrait être approuvée.

La position d'U4U sur ces questions :

Il existe manifestement un grand intérêt pour l'évaluation par les pairs (pour la troisième langue, la capacité à travailler en tant qu'AD, etc.) Dans un souci d'égalité de traitement (le résultat d'un tel processus ne devrait pas être influencé principalement par les relations avec les collègues ou les responsables directs), nous restons favorables à un système basé sur des examens ou une évaluation objective de critères prédéfinis.

Nous pouvons cependant comprendre l'intérêt pour l'introduction à un certain niveau d'une "évaluation à 360°" qui impliquerait les pairs ou les membres de l'équipe en complément.

Nous soutenons clairement les autres suggestions et considérons qu'elles devraient déjà faire partie de la manière dont nous travaillons avec les nouveaux arrivants (fixation d'objectifs clairs par le biais d'un "tableau d'objectifs" ou sensibilisation au fait que les nouveaux arrivants ont besoin de temps pour se préparer avant de pouvoir prendre des décisions et des responsabilités).

## **6. Le besoin d'être entendu**

En particulier, les nouveaux arrivants ont demandé ce qui suit :

(9) Réfléchissez à deux fois lorsqu'un nouveau venu suggère un changement d'organisation avant de répondre "ça ne fonctionne pas comme ça à la Commission européenne". Peut-être que ça devrait.

(12) Compenser le fait que les nouveaux arrivants sont sous-représentés dans la vision globale du personnel en leur donnant plus de poids dans les enquêtes afin de permettre à la Commission d'évoluer et d'être plus attractive plus rapidement.

(24) Gardez cette activité de propositions comme une action d'introduction que les nouveaux arrivants de promotion en promotion devraient faire.

La position d'U4U sur ces questions :

Nous accueillons naturellement toutes les propositions visant à faire entendre la voix des nouveaux collègues.

En ce qui concerne une éventuelle augmentation du "poids" des nouveaux arrivants dans les enquêtes, nous ne la soutenons pas en tant que telle, mais nous serions favorables à des enquêtes spécifiques pour écouter les opinions des nouveaux arrivants.

## **7. Le besoin de s'occuper de leur bien-être**

En particulier, les nouveaux arrivants ont demandé ce qui suit :

(13) Introduire la possibilité de consulter un psychologue un certain nombre de fois par an sans avoir besoin d'une prescription d'un médecin généraliste ou d'un psychiatre pour que la séance soit remboursée, comme cela a été fait pour la consultation liée au COVID. Cette possibilité ne devrait pas être conditionnée de quelque manière que ce soit, mais devrait être un outil de soutien à la santé mentale.

(20) Poursuivre l'effort en demandant de ne pas programmer les réunions à l'heure du déjeuner.

(21) Promouvoir l'envoi d'un message demandant la disponibilité avant d'appeler les collègues dans les équipes (sauf si c'est urgent).

(22) Poursuivre l'effort de ne pas répondre aux emails en dehors des heures de travail (de 19h à 8h).

(29) Promouvoir le fait qu'il est nécessaire d'avoir des pauses de 10 minutes entre plusieurs réunions. Les journées de réunions marathon ne devraient pas être autorisées, sauf en cas d'urgence manifeste.

(33) Accordez aux collègues une plus grande flexibilité dans le choix entre le télétravail et le travail au bureau, permettant même une situation de télétravail à 100%.

(35) Maintenir l'horaire flexible.

(39) Ajoutez dans MyIntraComm un tableau avec des activités à faire après le travail ou le week-end avec des collègues. Environnement de travail

(40) Permettre aux collègues de partager un bureau avec un autre collègue même d'une autre DG. Ne pas être affecté à un bureau spécifique par la DG, mais par l'institution.

(48) Augmenter le soutien accordé aux collègues qui doivent installer un bureau à domicile (le budget pour l'écran et la chaise est bon, mais il serait préférable d'ajouter une allocation pour avoir un appartement plus grand avec une zone spécifique pour le télétravail).

(49) Construire une résidence pour les nouveaux arrivants (principalement les stagiaires du Livre bleu) afin de faciliter leur déménagement et leur installation à Bruxelles.

La position d'U4U sur ces questions :

Sans surprise, les questions liées au bien-être au travail sont celles qui déclenchent le plus grand nombre de propositions. Cela est cohérent avec les résultats de l'enquête sur le personnel 2021 et restera au cœur de notre engagement en tant que syndicat.

## **8. Le besoin d'équité, de clarté et de soutien dans le processus de sélection et de recrutement.**

En particulier, les nouveaux arrivants ont demandé ce qui suit :

(17) Afficher le calendrier avec les dates dans EPSO pour donner un feedback aux candidats sur l'étape à laquelle ils se trouvent. Processus de sélection

(18) Être plus positif dans la communication de l'EPSO pour renforcer le fait que les nouveaux arrivants sont vraiment les bienvenus ("Félicitations !", "Bravo !", "Nous sommes heureux de vous compter parmi nos lauréats").

(37) Envoyez immédiatement les résultats des épreuves informatisées du concours EPSO, car ils peuvent être corrigés automatiquement.

(42) Permettre aux candidats d'introduire les données de leur CV (formation, expérience professionnelle, langues, autres compétences) dans le compte EPSO une seule fois et avoir la possibilité de les réutiliser pour de nouvelles candidatures, comme c'est le cas avec le CV en ligne de l'UE.

(50) Fusionner EU CV Online et le compte EPSO en un seul outil.

La position d'U4U sur ces questions :

Nous soutenons l'effort de l'EPSO pour rationaliser et accélérer le processus de sélection et nous favoriserons toute initiative en faveur de la simplification.

## **9. La nécessité d'un alignement interinstitutionnel**

En particulier, les nouveaux arrivants ont demandé ce qui suit :

(41) Aligner les règles de télétravail au sein des différentes institutions.

La position d'U4U sur ces questions :

Nous ne sommes pas nécessairement favorables à l'alignement des règles et des pratiques entre les différentes institutions, car la réalité du travail peut être différente d'une institution à l'autre et, bien souvent, l'alignement se fait avec les règles les plus restrictives existantes. L'alignement des règles n'est pas un objectif en soi pour nous.

Juin 2022





## First steps in the Commission: what our new colleagues want us to know.

Each year, hundreds of people make their first steps in the European Institutions.

For a lot of them, the transition is complex and touches multiple dimensions: a new job, a new culture, moving to a place where another language is spoken and where the laws are different (think, for example, about the signature of a contract to rent a house). This transition also quite often triggers changes for the whole family with the need to find new arrangement for the children, a job for the spouse or sometimes support for the care of older parents. The move is, for sure, a very significant one.

It is not always easy for colleagues to understand the needs of the newcomers in their teams and to bring them the support that would help them.

The best way for this is probably to listen what they want to tell us.

This is an opportunity that the colleagues who went through the training course for newcomers organised in the Commission in May and June 2022 have given to us by sharing a list of 50 proposals to improve the way they are welcome in the Institutions.

Here are the needs that were the most commonly expressed by the colleagues who have entered into service around May 2022. For each of them, we will briefly explain the position of our union.

The 50 suggestions they communicated us are left as they wrote them. The figure between bracket before each of these suggestions correspond to the order in which they presented them.

### 1. The need to feel part of the big picture

In particular, the newcomers asked for the following:

(1) Organize a take-up-duty tour of the Commission, Parliament and Council headquarters to reinforce a sense of belonging. Ideally, visits should be accompanied by short presentations from EU officials, fun facts, followed by a Q&A session.

(23) Promote SMARP (the Communication Platform provided by DG COMM to allow staff to communicate in their personal network) and give time to the colleagues to use it.

(25) Send sooner in the week the “Commission en direct” info published usually on Friday.

U4U's position on these questions:

Placing the development of the European integration at the core of our engagement is, without any doubt, one of the main specificities of our union. The fact that the newcomers place the reinforcement of their sense of belonging to the EU project is therefore something that we strongly support and appreciate.

## **2. The need to be properly trained welcomed and accompanied**

In particular, the newcomers asked for the following:

(2) Maintain the induction program, both EC level and DG level.

(3) Improve the induction program by giving it a hybrid form, combination of virtual and face-to-face meetings.

(4) (26) Assign a “buddy” to the newcomers inside their Unit, as a direct contact point to advise and coach them.

(7) Promote putting the camera on in meetings to help integration of newcomers even remotely.

(10) Invite newcomers to a (hybrid) welcome meeting before they join their service to let them arrive smoothly.

(11) Make sure to not overlap the induction program meetings and the content, i.e. generic for the one by EC and more specific for the one by the DG level.

(15) Organize 'rounds' of training for newcomers before they take up their duties, so that they can take place within the first few weeks in their new job and minimize the risk of delays or cancellations if they have to be rearranged/rescheduled.

(36) Give a proper handover file to newcomers (to know what has been done, what is in progress, what is foreseen) and allowing a work shadowing period.

U4U's position on these questions:

We are not surprised that the new staff members ask for training and support. However, reinforcing the offer will make no difference if they do not have the time, the authorisation or the opportunity to take part to it. In the same way the existence of a buddy/mentoring system makes sense only if sufficient time is devoted to make it work.

We therefore insist for newcomers to be fully informed about the support (training, mentoring, buddies) they can receive and to have not only a right but an obligation to make use of it (in order to avoid that they are discouraged to follow the necessary training by their managers).

Full participation to the newcomers training courses and to mentoring activities and/or accompaniment by a "buddy" could, for example, be taken into account in the probation report.

### **3. The need of effectiveness in the tools and methods that are used**

In particular, the newcomers ask for the following:

(5) Digitalize the processes (send by email the documents) such as the selection process.

(14) Simplify the terminology of corporate tools such as JSIS, JASSPR, etc. Name as "Staff Matters" platform or "My IT Support" are easier to understand.

(19) Promote PM2 as a general Project Management tool inside the European Institutions.

(27) Digitalize the processes (send by email the documents) the VAT exemption process, etc.

(30) Simplify the process to get access to Outlook from the mobile (as it is the case for Teams for instance). For now, it can look as too invasive in the staff personal life.

(31) To reuse the "only having information once" formula.

U4U's position on these questions:

We acknowledge the need to promote simplification and digitalisation of the processes and we fully support the general idea. In particular the "once only" approach (not asking the new staff members the same information, such as for example, filling in their CV online, more than once) is something we fully support.

### **4. The need to receive full, easy to understand and complete information about their social and daily life rights**

In particular, the newcomers asked for the following:

(6) Give a real welcome pack: with info on retirement, the VAT exemption

(16) Clarify the advantages of the Special Identity card vis à vis the local identity card. Consider discontinuing the special identity card in Belgium, since currently it holds very few, if any, advantages vis-à-vis the Belgian Electronic Identity Card (eID).

(28) Call proactively candidates before they join the service to make sure they understand how work the HR processes for paying the removal, etc.

(34) Ensure colleagues from HR really answer staff questions and not only send them too generically and long documents.

(38) Add timelines in the contact form (with HR) to know when we can expect to get an answer.

(43) Give to staff the European Health Insurance Card to allow them benefit from health rights as any EU citizen.

(44) Get the name of the colleague who manage our case when contacting support/HR.

U4U's position on these questions:

The information on practical consequences becoming a staff member of an EU Institutions (VAT and tax matters, pension rights including the question of transfer of rights, sickness and accident insurance, etc.) could indeed be communicated to new staff more clearly and in a more user friendly way.

## **5. The need for fairness and transparency in their job and the way it is evaluated**

In particular, the newcomers asked for the following:

(8) Transform the appraisal exercise into a 360° evaluation (evaluation from superior but also from colleagues and if applicable from subordinates) Working environment

(32) Assume officially that newcomers cannot take decisions and responsibilities on their first weeks/months (because they still don't know what it is about).

(46) Give to the newcomers a "goal board" at their arrival, making sure they understand their goals and can follow them with their manager

(45) Recognize the AD certification to AST colleagues that are already doing AD jobs if they can justify it (educational background, experience, current position managing a team).

(47) Validate languages in Sysper by colleagues' approval not necessarily after an exam. If (3?) colleagues confirm they could work with you in a language, then it should be approved.

U4U's position on these questions:

There is obviously a huge interest for evaluation by peers (for the third language, the ability to work as an AD, etc.) For the sake of equality of treatment (the result of such process should not be influenced mainly by the relationships with colleagues or direct managers), we stay in favour of a system based on exams or objective evaluation of pre-defined criteria.

We however can understand the interest for the introduction at some level of "360° evaluation" that would involve peers or team members as a complement.

We clearly support the other suggestions and consider they should already be part of the way we work with newcomers (setting clear goals through a "goal board" or increase awareness that newcomers need some time to get ready before they can take decisions and responsibility).

## **6. The need to be heard**

In particular, the newcomers asked for the following:

(9) Think twice when a newcomer suggests a change in the organization before answering "it doesn't work like this in the European Commission". Maybe it should.

(12) Compensate the fact that newcomers are underrepresented in the global staff view by giving them more weight in surveys in order to allow the Commission to evolve and be more attractive quicker.

(24) Keep this proposals activity as an introduction action that newcomers from promotion to promotion should do.

U4U's position on these questions:

We naturally welcome all proposals aiming at having the voice of new colleagues heard. Concerning a possible increase of the "weight" of newcomers in surveys we do not support it as such, but would be favourable to specific surveys to listen to the opinions from newcomers.

## **7. The need for their well-being to be taken care of**

In particular, the newcomers asked for the following:

(13) Introduce possibility to consult a psychologist a certain number of times per year without the need of prescription from a general practitioners or psychiatrist to have the session reimbursed, similarly as it was done for consultation linked to COVID. This should not be conditioned in any way but should be a tool to support mental health.

(20) Continue the effort in asking not to schedule meetings at lunchtime.

(21) Promote to send a message asking availability before calling colleagues in Teams (unless it is urgent).

(22) Continue the effort in not to respond to emails outside the working hours (from 19h to 8h).

(29) Promote the fact that is necessary to have 10 minutes breaks between several meetings. Days of meetings marathon should not be allowed unless clear urgency.

(33) Allow colleagues greater flexibility in choosing between teleworking and working at the office, allowing even a 100% teleworking situation.

(35) Maintain the flexitime.

(39) Add in MyIntraComm a table with activities to do after work or on the weekends with colleagues. Working environment

(40) Allowing colleagues to share an office with another colleague even from other DG. Not being assigned to a specific office by DG, but by institution.

(48) Increase the support given to colleagues that have to set an office at home (budget for screen and chair is good, but would be better to add an allowance for having a bigger apartment with a specific zone for telework)

(49) Build a residence for newcomers (mostly the Blue Book trainees) to ease their move and set in Brussels.

U4U's position on these questions:

Unsurprisingly, the questions linked to well-being at work are those triggering the highest number of proposals. This is coherent with the results of the staff survey 2021 and will stay at the core of our engagement as a union.

## **8. The need of fairness, clarity and support in the selection and recruitment process**

In particular, the newcomers asked for the following:

(17) Display timeline with dates in EPSO to give feedback to the candidates on which step they are. Selection process

(18) Be more positive in the EPSO's communication to reinforce the fact that newcomers are truly welcomed (“Congratulations!”, “Well done!”, “We are pleased to count you in our successful candidates”).

(37) Send the results of the computer-based tests of the EPSO competition immediately, since they can be marked automatically.

(42) Allow candidates to introduce the data of their CV (education, professional experience, languages, other skills) in the EPSO account only once and have the possibility to re-use this for new applications, the way it is under EU CV Online.

(50) Merge EU CV Online and EPSO account into one single tool.

U4U's position on these questions:

We support the effort of EPSO to streamline and speed up the selection process and will favour any initiative in favour of simplification.

## **9. The need of interinstitutional alignment**

In particular, the newcomers asked for the following:

(41) Align the telework rules within the different institutions.

U4U's position on these questions:

We do not necessarily support alignment of rule and practices between various institutions as the reality of work can be different between them and as, quite often, the alignment is done with the more restrictive rules existing. Alignment of rules is not a goal as such for us.