



NS-Nieuwsbulletin

**NSDAP/AO : PO Box 6414
Lincoln NE 68506 USA
www.nsdapao.org**

#1145

23.02.2025 (136)

De opvoeding van een boosaardig genie

door Gerhard Lauck

Deel 11

Hoofdstuk Vijf Ik word een Executive

Je hebt een Jiddische geest!

Het grootste compliment van de CEO

Het interview

Toen ik voor het eerst door de voordeur liep, werd ik enigszins verrast door de grote Spartaanse ruimte vol bureaus en pratende mensen aan de telefoon. Achterin wenkte een kleine oudere man me. Ik liep erheen en nam plaats.

Wat hij me vertelde klonk veelbelovend.

Hij had het bedrijf in de jaren 1940 opgericht in zijn kelder als een productiebedrijf. Toen zijn bedrijf uit zijn jasje groeide, kocht hij een bakstenen gebouw. Toen het nog verder groeide, breidde hij het gebouw uit en bouwde meer magazijnen.

Zijn bedrijf bestond uit drie divisies. Dit waren in wezen drie verschillende bedrijven. Ze werkten onder hetzelfde dak met overlappend personeel.

Naast hemzelf waren er twee hogere leidinggevendenden: De General Manager, die

het "kantoor" leidde, en de Vice President of Production, die de "winkel" leidde. Beiden waren direct na de middelbare school aangenomen, waren gebleven en hadden zich opgewerkt. Ze deden hun werk goed en kenden de bedrijfsprocedures door en door.

Maar er was een probleem.

Bij hem was een ongeneeslijke ziekte vastgesteld. Het was een van die verraderlijke ziekten die zich *heel langzaam* of *heel snel* kan ontwikkelen. Hij bereidde zich voor op de dag dat hij zijn bedrijf niet meer zelf zou kunnen runnen.

Hij wilde iemand inhuren om geleidelijk zijn leiderschapsrol in het bedrijf over te nemen. *En om die persoon persoonlijk één op één te trainen!* Hij benadrukte de waarde van deze training. Ik was het er van harte mee eens! *Dit was de kans van mijn leven!*

Hij had al *twee pogingen* gedaan om de juiste man te vinden. Beide waren mislukt. De eerste man was na zes maanden ontslagen. De tweede, mijn directe voorganger, een *MBA (!)*, had het achttien maanden volgehouden voordat hij werd ontslagen. Ik maakte een notitie dat managers die van buitenaf kwamen hier duidelijk een hoog sterftecijfer hadden.

De drie topmanagers dachten na over hoe ze de juiste man konden vinden.

Toen kwam de vicepresident van Productie met een idee: *in plaats van een oudere man aan te nemen die al vastgeroest zit in zijn manier van werken, waarom nemen we geen jonge kerel aan. Hij kan zich beter aanpassen. Train hem dan hoe we de dingen hier doen.*

Ik dacht bij mezelf: *Dit verklaart waarom deze kans zich voor mij heeft geopend ondanks mijn gebrek aan een universitair diploma of enige formele zakelijke opleiding. En waarom de ervaring in postorderbedrijven en uitgeverijen op mijn cv mij deed opvallen.*

Hij ontbood de General Manager. Er werd me gevraagd een test te doen.

Hij stond er al jaren op dat elke toekomstige werknemer die door de eerste screening kwam die test zou maken. Hij hechtte er veel waarde aan. Gebaseerd op ervaringen uit het verleden, legde hij uit.

Op dat moment wist ik niet wat mijn score was of wat de volledige betekenis ervan was, maar ik wist wel dat ik het heel goed had gedaan. Het was iets waar ik vrij goed in ben.

In ieder geval werd ik snel aangenomen.

Training

Ongeveer een week nadat ik aan het werk was gegaan, werd een jongere afgestu-

deerde dan ik aangenomen voor in wezen *dezelfde stageplaats*. Ik was verrast en bezorgd. Niemand had iets gezegd over *meerdere* stagiairs! Ik dacht dat ik de enige zou zijn!

Mijn jongere collega vertelde me eens: *Ik ga laat naar bed. Ik houd niet van slapen. Slapen is een klein stukje dood*. Daardoor voelde ik me oud. Ik antwoordde: *Ik slaap graag. Ik kan langer slapen dan ik kan eten. Ik kan langer eten dan ik kan drinken. Ik kan langer drinken dan ik kan vrijen*. Ik vond dit een slim antwoord. Maar ik voelde me nog steeds oud.

Later hoorde ik dat de andere stagiair al *voor* mij was begonnen met sollicitatiegesprekken. Na meerdere gesprekken was hij afgewezen. Maar hij wilde geen nee horen. Hij streefde zo hardnekkig naar de functie dat de CEO uiteindelijk toegaf en hem aannam.

De vicepresident van Productie vertelde me later dat hij eigenlijk niet *één*, maar *twee* jonge mannen had voorgesteld. *Twee stagiairs* kostten niet meer dan *één MBA*. Dit bood ook back-up voor het geval één van de twee niet zou werken.

Gelukkig werden wij beide managementtrainees al snel medestrijders in plaats van rivalen. Drie factoren droegen hieraan bij:

Ten eerste, het *gedeelde lijden* van de *chaotische training*.

Als ik *de vrijwilligers* van mijn *non-profitorganisatie* op zo'n chaotische manier had getraind, zouden ze zijn gestopt....En als we de mensen *van het ondergrondse verzet* zo hadden getraind, zouden we allemaal in de gevangenis belanden.

Ten tweede, onze *gemeenschappelijke vijand*, namelijk een paar bruuske supervisors die het ons beiden soms moeilijk maakten.

Misschien namen ze het ons kwalijk dat de CEO strikt had bepaald dat beide stagiairs met "Mister" en achternaam moesten worden aangesproken. Deze richtlijn gold *alleen* voor ons tweeën en voor de CEO zelf. De andere twee leidinggevendenden, die er al sinds de middelbare school werkten, werden over het algemeen met hun voornaam aangesproken.

Later maakte ik per ongeluk een assistente boos. Toen ik haar vroeg iets te "halen", schoot ze terug: *Ik ben geen hond! Ik apporteer niet!* Dit was een onschuldige fout van mijn kant. "Apporteren heeft geen negatieve connotatie in het westen. En honden ook niet. Tenzij, denk ik, een vrouwtje denkt dat ze een hond genoemd wordt. Maar deze had een heel mooi figuur... Niet dat ik het merkte.

Ten derde groeide het bedrijf. Dus zelfs als een van ons de *toppositie niet* zou krijgen, zou hij waarschijnlijk aanblijven als leidinggevende in het bedrijf.

De CEO zei tegen ons beiden, stagiairs: *Ik weet dat de supervisors ruw met jullie omgaan. Als het te erg wordt, kom dan naar mij. Ik steun jullie!*

Ik had het gevoel dat hij volledig oprecht was. Maar ik voelde *ook dat* die supervisors slim genoeg waren om ons te ondermijnen, *ondanks* de steun van de CEO!

Mijn twee voorgangers waren het slachtoffer van hen geworden. Ik zou ze niet onderschatten. Ik denk dat dit een van de redenen is waarom ik het zoveel langer volhield dan alle andere leidinggevendenden daar, afgezien van de "levenslanggestraften".

Later, toen het gedrag van die supervisors tegenover ons ontoelaatbaar was geworden, gaf de CEO hen een goed woordje uitleg. Daarna waren ze iets minder openlijk.

Alle anderen in het bedrijf konden het goed met elkaar vinden.

Algemene marketing versus direct marketing

Wat is het verschil?

Algemene marketing: Een chique reclamebureau bedenkt een advertentie voor een welgestelde zakelijke klant. Het is geestig, prachtig, grappig en sexy. Het is heel gemakkelijk. Iedereen vindt het geweldig. Er is alleen één probleem: niemand herinnert zich het product van de klant. Alleen de humor... en het décolleté.

Directe marketing: Postordercampagnes die echt werken! Alles is ontworpen om *producten te verkopen!* De verkoop wordt geregistreerd, gemeten en geanalyseerd. Nieuwe testadvertenties worden getest ten opzichte van de controle-advertentie.

Ik ben opgeleid in direct marketing!

Copy schrijven

De CEO besteedde veel tijd om ons te leren hoe we goede kopij moesten schrijven. We drukten elk jaar minstens drie of vier verschillende catalogi voor de verschillende divisies. De oplages liepen op tot *een miljoen exemplaren* voor slechts *één* van onze meervoudige full-color catalogi.

Hier stond veel geld op het spel. Optimalisatie was essentieel.

In vergaderingen met drie of vier leidinggevendenden kibbelden we vaak over de kleinste details.

Dit was geen bedankbriefje aan oma voor de \$5,00 die ze je gaf voor je verjaardag!

Demografie

Een van de belangrijkste redenen waarom de CEO mij had aangenomen, was dat hij dacht dat ik goed zou zijn in wat hij "demografie" noemde.

Naar hedendaagse maatstaven is dat net zoiets als een *schoolverpleegkundige* een *hersenchirurg* noemen.

De verkopen van klanten werden bijgehouden op grote indexkaarten. Analyse vereiste weken van handmatige compilatie en berekening. Desondanks verwelkomde ik de taak van "demografische analyse". Het paste bij mijn vaardigheden en bood een uitstekende gelegenheid om mijn waarde voor het bedrijf definitief te bewijzen.

Mijn "demografische analyses" bleken al in de eerste paar jaar *zeer winstgevend* voor het bedrijf. Dit verhoogde mijn baan zekerheid en mijn jaarlijkse bonus enorm.

De doorgeefblunder

Hier is een verbazingwekkend waargebeurd verhaal:

Jarenlang voegde de CEO TWEE full-color catalogi toe aan elke massamailing!!!

Zijn uitleg: "passeren".

Ik wist dat dit onzin was!

Maar in het begin was ik nog veel te nieuw om dit openlijk in twijfel te trekken. Hij zou beledigd kunnen zijn en ik zou werkloos kunnen worden.

De eerste keer dat ik er later over begon, was ik heel tactvol. En om mijn zaak met cijfers te bewijzen.

Nadat hij geduldig naar me had geluisterd, antwoordde hij: *Ik begrijp alles wat je net hebt gezegd. Ik begrijp het. Ik zie niets verkeerd in je redenering... Maar ik voel me er niet prettig bij om de tweede catalogus op te geven.*

Ik drong niet aan. Hij had tenminste naar me geluisterd en mijn logica erkend. En ik had nog steeds mijn baan.

Later, toen ik mijn reputatie in het bedrijf begon op te bouwen, begon ik er weer over. Deze keer ging hij ermee akkoord. Onze verkoopkosten daalden elk jaar met *zes cijfers* zonder merkbaar effect op de verkoop.

Informatisering

Toen ik bij het bedrijf begon, had het nog geen computer.

We hadden één machine, bijna zo groot als een piano, die sommige taken

uitvoerde die later geautomatiseerd werden. Maar het was zo ingewikkeld dat slechts één werknemer, behalve de General Manager, wist hoe het werkte. (Ik weet niet meer hoe het heette.)

Het eerste inventarisatiesysteem dat ik daar tegenkwam was nog in de ontwikkelingsfase. Het was ontworpen voor slechts één divisie met de *minste* producten en bestond uit grote indexkaarten met grafieken die met de hand moesten worden ingevuld.

Maar het werkte niet goed. De cijfers waren soms niet in evenwicht!

De CEO zei dat hij niet kon achterhalen waarom. Hij vroeg me het te proberen. Die avond drong de oplossing eindelijk tot me door. De volgende ochtend legde ik de reden uit aan de CEO. Samen repareerden we het systeem.

Het tweede jaar dat ik er was, besloot de CEO om te automatiseren.

Niemand in het hele bedrijf wist iets van computers. Laat staan dat ze er ervaring mee hadden. Behalve de andere stagiair, die een computercursus had gevolgd op de universiteit.

Na hem had ik waarschijnlijk de *meeste* ervaring. Als kind gebruikte ik grote stapels afgedankte computerprintjes als tekenpapier. Mijn vader had ze meegebracht van de universiteit. Af en toe hoorde ik woorden als "Fortran" en "Cobalt". Dat waren zogenaamde "computertalen".

De CEO vertelde ons ronduit dat hij IBM niet mocht. Ik ben nooit te weten gekomen waarom.

Het IBM-verkoopteam gaf een formele presentatie ten overstaan van onze hele directie plus de supervisors op kantoor. De verkoper sprak eerst, daarna hun techneut. Hij zat me dwars. Terecht of onterecht, ik had de indruk dat hij een "attitude" had.

Toen hij klaar was, vroeg ik hem nederig of ik hem goed begrepen had. Daarna presenteerde ik de "vergelijking" - zoals ik die had begrepen uit zijn presentatie - en vroeg of dit klopte.

Hij bevestigde dat mijn vergelijking klopte.

Daarna voerde ik de numerieke waarden voor die vergelijking in. En vroeg of ze klopten.

Opnieuw bevestigde hij dat alles correct was.

Toen liet ik de getallen door mijn hoofd lopen en sprak ze hardop uit. Zoiets als "Als $a = b$ en $c = d$ dan $e = f$ " etc. etc....

Maar de twee kanten van de vergelijking waren niet gelijk!

Toen vroeg ik onschuldig: *Wat doe ik verkeerd?*

Dode stilte. Je had een speld kunnen horen vallen.

IBM kreeg de verkoop niet rond. We kochten een computersysteem van een andere fabrikant. De hardware, waaronder een 40 MB centrale verwerkingseenheid

ter grootte van een kleine koelkast, een aantal werkstations en grote breedbeeld dotmatrixprinters, kostte ongeveer 70.000 dollar. We moesten ook een programmeur inhuren om de software te schrijven, geschatte kosten ongeveer \$30.000.

Na afloop zei de andere stagiair tegen me: *Je hebt geen computer nodig. Je BENT een computer.*

Toen de CEO de General Manager tijdens een personeelsvergadering vroeg om de rekenmachine te gebruiken om wat cijfers op te tellen, deed ik het rekenwerk in mijn hoofd sneller dan de machine. Dan bevestigde de machine mijn antwoord. Uiteindelijk kwamen onze resultaten niet overeen: "Je hebt het fout, het antwoord is X!" - "Nee", antwoordde ik, "Je machine knipte af naar twee cijfers. Het waren drie cijfers." Opnieuw aangepast, bevestigde de machine mijn antwoord.

De reorganisatie van onze activiteiten tijdens de automatisering hield ons allemaal maandenlang bezig. Het dwong ons om onze procedures opnieuw te evalueren. Terugkijkend zou ik het zeer leerzaam noemen. Maar in die tijd zou ik het iets anders hebben genoemd.

Verkoopprognoses

Toen het automatiseringsproces eindelijk was voltooid, werd het voor mij nog gemakkelijker om verkoopprognoses te maken.

Eens per week legde ik twee dikke stapels computeruitdraaien op een rij. Ze toonden de productverkoop in eenheden van de voorgaande week, en de verkoop tot nu toe van dat jaar *en* van het voorgaande jaar. Elke divisie had zijn eigen kolommen, omdat elke divisie een ander seizoenspatroon had. Op elke afdruk stonden twee divisies. We volgden *vier* afzonderlijke markten, omdat één divisie een grote en *unieke* "submarkt" had. [Opmerking: De *productiedivisie* en één andere divisie met een kleine productlijn werden hier *niet* opgenomen].

Daarna berekende ik de verkoopprognoses voor elk product *in mijn hoofd*. Altijd op maandagochtend, want ik was vaak een beetje moe na het weekend en wilde een *gemakkelijke taak*.

Deze prognoses werden vervolgens gebruikt om - handgeschreven (!) - aantekeningen te maken op grafieken voor *elk product* EN voor *elk individueel onderdeel* dat in dat product werd gebruikt. (Sommige onderdelen werden gebruikt in *meerdere* producten die in *meerdere* divisies werden verkocht).

Daarna bekeek ik de nabestellingen. (De dagelijkse nabestellijst en de dagelijkse open inkooporderlijst waren twee van de dingen die geautomatiseerd waren).

Tot slot schreef ik de aanvraagformulieren voor de inkooporders. De administratie voerde ze in op de computer en printte de echte inkooporders uit.

Dit alles nam meestal ongeveer een halve dag in beslag.

Eindelijk een beul

Tegen de tijd dat de CEO besloot om interviews af te nemen voor *nog een* manager, zat ik aan de *andere* kant van het bureau. Ik was de *beul* geworden in plaats van de *veroordeelde*.

Dit was verhelderend. Bij het *uitpluizen van de cv's* leek Attila de Hun wel Moeder Theresa! We waren minder geïnteresseerd in *het vinden van goede kandidaten* dan in het *uitwieden van slechte kandidaten*. Elke reden om een sollicitant af te wijzen was welkom.

Twee interviews in het bijzonder staan me nog helder voor de geest.

De eerste geïnterviewde was een MBA. Hij kende de modewoorden. Als de CEO hem een vraag stelde, gaf hij een mooi antwoord. Helaas voor hem kwam één vraag neer op gewoon ouderwets gezond verstand. Hij zakte.

De tweede ondervraagde was een pas afgestudeerde student. Hem werd gevraagd een marketingplan te bedenken voor een van onze producten en daar de volgende dag mee terug te komen. Toen hij aankwam, liet hij ons zelfvoldaan weten dat hij zo'n plan *niet zou* leveren, omdat hij vond dat we niet *gratis* van zijn *expertise* moesten profiteren. De CEO hield zijn gezicht strak en zei dat hij zijn standpunt begreep. Maar toen de jongeman weg was, verklaarde hij: *Ik zou hem nooit aannemen!*

Ik dacht bij mezelf: *Een universitair diploma is niet de VOLTOOIING van een opleiding. Het is slechts het BEGIN. De universiteit is slechts een basistraining. Niet het opperbevel!*

Zoveel gemist!

Eén ding prikkelde mijn nieuwsgierigheid. Die kandidaat had tijdens mijn eerste sollicitatiegesprek de *enige* vraag *goed* gekregen die ik *fout had* op die test. Toen ik hem ernaar vroeg, zei hij dat hij het gewoon had geraden.

Ik heb de test nog eens bekeken. Deze keer *las* ik echt *de instructies* in plaats van alleen naar de voorbeeldvraag te kijken. Het mysterie was in een oogwenk opgelost.

Mijn EERSTE fout was dat ik de instructies niet had gelezen!

Zoals veel mensen van mijn geslacht heb ik een natuurlijke afkeer van het lezen van instructies. Ik had even naar het voorbeeldantwoord gekeken en *ten onrechte* aangenomen dat *alleen* een 4/1 patroon een acceptabel antwoord was. Toen ik dus een 2/2/1 patroon herkende, *wees* ik dat regelrecht van *de hand*. (Ik dacht zelfs dat het een soort stiekeme truc was, omdat het zo voor de hand lag).

Mijn TWEEDE fout was dat ik de \$peltheorie niet toepaste!

FW had me lang geleden een basisconcept van wiskunde geleerd dat hij *\$peltheorie* noemde.

Ik vind "speltheorie" erg nuttig, vooral bij *strategische planning, besluitvorming* en zelfs *het leven in het algemeen*.

Als je wordt geconfronteerd met variabelen die onmogelijk te meten zijn, geef ze dan een waarde van "zeer hoog" (95%), "zeer laag" (5%) of "50/50" (ergens tussen deze twee uitersten), zo goed als je kunt. (Als je twijfelt, gebruik dan "50/50").

Ik had nog steeds het goede antwoord moeten kiezen! Ondanks mijn eerste fout!

Theoretisch zou ik een 50/50 kans hebben gehad in plaats van een kans van één op vier door willekeurig één van de andere vier opties te kiezen. (Dit is gebaseerd op de veronderstelling dat ik een 50/50 waarde zou toekennen aan de vraag of mijn afwijzing van de 2/2/1 verhouding correct was of niet).

In ieder geval heb ik dit concept vaak toegepast bij *complexe problemen als leidinggevende*. Soms belde ik zelfs FW om te bevestigen dat ik het correct had toegepast.

Deze tactische fout van mijn kant had me een perfecte score van één punt gekost.

Ik was ondertussen meer te weten gekomen over deze test:

De hoogst mogelijke score was 60.

Mijn medecursist scoorde 51.

De vorige hoogste score in de geschiedenis van het bedrijf was 53.

Het bedrijf dat de test uitvoerde, beweerde dat het genieniveau 55 was.

Ik scoorde 59.

In mijn geval denk ik dat "patroonherkenning" of "abstract denken" nauwkeuriger zou zijn dan "I.Q." of "intelligentie"... Ieder van ons is goed in sommige gebieden en niet zo goed in andere. Scores zijn afhankelijk van hoe goed de test is afgestemd op die gebieden. *Ik weet heel zeker dat ik op sommige gebieden een VOLLEDIGE IDIOT ben! En ik kan het bewijzen. Ik kan genoeg getuigen voorleggen.*

Eerlijk gezegd, zelfs als ik een perfecte score had gehaald, zou mijn enige juiste zelfevaluatie zijn geweest om tegen mezelf te zeggen: *Als je zo verdomd slim was, had je hetzelfde gedaan in HALF DE TIJD en met HALF DE INSPANNING!*

Word niet zelfvoldaan en verwaand! Streef er altijd naar om het nog beter te

doen!

FW had me een verhaal verteld over een van de sportteams van mijn broer en zus:

Zijn sportteam werd erg goed. Het versloeg iedereen. Ik vond dat ze een beetje te eigenwijs werden. In de volgende wedstrijd zette ik de tweede groep de eerste drie kwarten in. Pas in het laatste kwart zette ik de eerste groep in. Tegen die tijd had de tegenstander een grote voorsprong. De eerste groep maakte snel punten. Maar ze verloren de wedstrijd met EEN PUNT verschil!


NS KAMPFRUF
KAMPFSCHRIFT DER NATIONALSOZIALISTISCHEN
ARBEITERPARTEI AUSLANDS- UND AUFBAUORGANISATION

Der Kampf geht weiter !

Seitung Jahre nach der Kapitulation des Wehrmacht am 8. Mai 1945 ist die nationalsozialistische Bewegung wieder da. Sie ist jetzt in der Nachkriegszeit und zwar nicht nur in Deutschland, sondern auf globaler Ebene!

Identifizieren von Massenmord, Verbrechen, Verfolgung und Verurteilung haben nicht ausgereicht, das kann der gesamte Welt seinen heldenhaften Taten Adolf Hitler zu verdanken sein.

Alle Nationalsozialisten sind weniger arbeitslos, Völler- und Kampfschreier als Schüler im Kampf um die Erhaltung unserer rassen Völler.

Die Bewegung ist zwar nicht so groß, aber die Größe des heutigen Völler ist heute auch viel größer als in der Vergangenheit.

Der rasch wachsende Völler ist also dabei, das Volkstum - gegen alle rassen Völler (V) - zu bringen, seine Mittel und Erbschaft, Überwindung und Kampfschreier.

Ob "Völler" oder "Völler", ob in Wahrheit oder in Bräuterei, ob in Propaganda oder in Wahrheit, ob auf einem Schiffsfeld oder auf dem Nationalsozialisten ist seine Pflicht!

Hail Hitler!
Gottfried Louch


TROTZ VERBOT-NICHT TOT!


NS-Nieuwsbulletin
www.nsdapao.org
#1005 19.06.2022 (132)
NSDAP/AO: PO Box 6414 - Lincoln NE 68506 - USA

Front Report
Interview met Molly
Deel drie

NSA: Uw huidige projecten zijn duidelijk filosofisch en kunstgerelateerd.

Believe us meaning te geven over de impact van dergelijke onderwerpen in de politiek.

Molly: Ik probeer nog steeds de fotografie bij te werken, maar ik heb me vooraf geconcentreerd op Adolf Hitler en het Leger van de Mensheid (www.movingthethreshold.com/truth.htm). Ik ben nu bij 21 pagina's, en ik heb nog zoveel meer te doen. Het bestand van WO II is een absoluut misprijzel van informatie. Je zoekt informatie over één ding en vindt nog twee dingen om te onderzoeken. Het voelt een beetje aan alsof je een archeoloog bent, die het begraven verleden opgraaft. Een verleden dat men liever niet aan het licht wil brengen. We kunnen...




the NEW ORDER
Number 176 (181) Founded 1979 April 26, 2022 (136)

The Fight Goes On !

Seventy years after the capitulation of the Wehrmacht on May 8, 1945, the postwar National Socialist movement is stronger than ever not only in Germany, but throughout Europe.

Decades of mass murder, expulsion, persecution, and defilement have not sufficed to destroy the seed of the brilliant idea of our much loved Führer Adolf Hitler.

All National Socialists and other racially-aware countries and racial kinship fight side by side for the preservation of our White folk.

The movement has indeed become stronger, but the danger of biological folk death is also much greater today than in the past.

The desperate enemy is in the process of committing genocide against all White folk. His means are non-White immigration, culture destruction, and racism.

Whether "legal" or "illegal", whether in election battle or street battle, whether armed with propaganda material or on a battlefield of a different kind every National Socialist must do his duty!

Hail Hitler!
Gottfried Louch

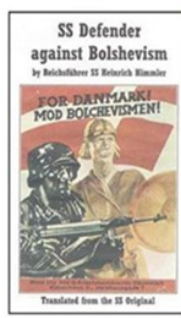

TROTZ VERBOT-NICHT TOT!

De NSDAP/AO is de grootste ter wereld Nationaalsocialistische propagandaleverancier!

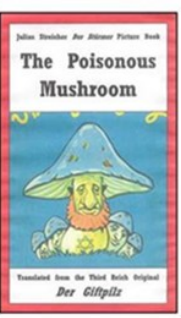
Gedrukte en online tijdschriften in vele talen

Honderden boeken in vele talen

Honderden websites in vele talen



SS Defender
against Bolshevism
by Reichsführer SS Heinrich Himmler
FOR-DANMARK!
MOD BOLCHEVISMEN!
Translated from the SS Original



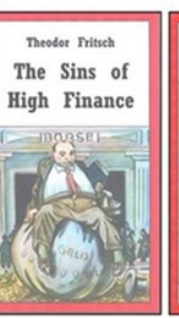
The Poisonous
Mushroom
Translated from the Third Reich Original
Der Giftpilz



Hitler
in Italy
HITLER
in ITALIEN
English / German / French / English



SS Viewpoint - Vol. 9
Wife and Family



Theodor Fritsch
The Sins of
High Finance
English - German / French - English



Luftwaffe War Art
Die Luftwaffe im BDK
English - German / French - English

BOOKS - Translated from the Third Reich Originals!
www.third-reich-books.com



NSDAP/AO
Fight Back!



nsdapao.org

Contact us to
find out how
YOU can help!