

Kokonniemen liikuntakeskushanke Yhteistoiminnallinen projektinjohtourakka

Liite 3

Tarjoajien valinnan perustelumuistio

Alustava tarjousvaihe

11.9.2025

1. Hankintamenettely

Kokonniemen liikuntakeskus Oy on pyytänyt kilpailullisella neuvottelumenettelyllä toteutettavan hankinnan alustavia tarjouksia Kokonniemen liikuntakeskus hankkeeseen.

Hankinnassa on kysymys yhteistoiminnallisen projektinjohtourakan hankinnasta, joka ylittää julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annetun lain (1397/2016, hankintalaki) EU-kynnysarvot (EU-hankinta).

Hankintaa koskeva hankintailmoitus lähetettiin julkaistavaksi HILMA-ilmoituskanavassa (2025–025054) 20.5.2025 osoitteessa www.hankintailmoitukset.fi sekä Tenders Electronic Daily (TED) -tietokannassa (329889–2025).

Alustava tarjouspyyntö lähetettiin neuvotteluvaiheeseen valituille tarjoajille 2.7.2025. Hankinnan tarkempi kuvaus on esitetty tarjouspyynnössä ja sen liitteissä.

Alustavaa tarjouspyyntöä kokevat lisätietokysymykset tuli jättää 29.7.2025 klo 16:00 mennessä. Määräaikaan mennessä kysymyksiä esitettiin 1 kappale.

Alustavassa tarjouspyynnössä ja sen liitteissä on kuvattu tarkemmin ehdokkaiden karsintaan liittyvät arviointiperusteet. Alustava tarjous liitteineen tuli jättää suomen kielellä.

Alustavia tarjouksia saatiin määräaikaan 11.8.2025 klo 12.00 mennessä yhteensä 6 kappaletta seuraavilta ehdokkailta:

- Fira Rakennus Oy
- Jatke Toimitilat Oy
- NCC Suomi Oy
- Skanska Talonrakennus Oy (voimavara-alihankkijana Skanska S.A.)
- SRV Rakennus Oy
- YIT Rakennus Oy (ryhmittymän jäsenenä YIT Infra Oy)

Hankintayksikkö toteutti alustavien tarjousten käsittelyn seuraavissa vaiheissa:

1. Alustavien tarjousten avaus
2. Alustavien tarjousten tarjouspyynnön mukaisuuden tarkistaminen
3. Avainhenkilöhaastatteluiden ja referenssihankkeiden pisteyttäminen
4. Alustavien tarjousten ja haastatteluiden tulosten vertailu
5. Tarjoajien valinta

2. Alustavien tarjousten tarjouspyynnön mukaisuus

Alustavien tarjousten tarjouspyynnön mukaisuus tarkistettiin varmistamalla, että kaikki pyydettyt asiakirjat on toimitettu sekä pyydettyjen todistusten ja selvitysten avulla.

Kaikki alustavat tarjoukset todettiin alustavan tarjouspyynnön mukaisiksi ja täyttävän vähimmäisvaatimukset.

3. Alustavien tarjousten vertailuperusteet

Alustavien tarjousten vertailu tehdään alla olevan taulukon mukaisin vertailuperustein. Vertailua koskevat tarkemmat pisteytysperiaatteet on esitetty tarkemmin alustavan tarjouspyynnön liitteenä olevassa arviointiperusteet dokumentissa.

Arviointikriteeri	Painoarvo
Avainhenkilöhaastattelut	70 p
Avainhenkilöreferenssit	30 p
Yhteensä	100 p

Osallistujan pisteet saadaan laskemalla ensin erikseen kummankin arviointikriteerin mukaiset pisteet ja tämän jälkeen laskemalla ne yhteen.

Osallistujat asetetaan tämän jälkeen järjestykseen saatujen vertailupisteiden mukaisesti ja tarjoajiksi valitaan kolme (3) eniten vertailupisteitä saanutta. Tasapistetilanteessa jatkoon valittava ehdokas valitaan arpomalla.

4. Avainhenkilöreferenssien pisteytys ja vertailu

Yhdenkään tarjoajan avainhenkilöreferenssiä ei hylätty. Alla olevassa taulukossa on esitetty avainhenkilöreferenssien pisteytys.

	MAX	Fira Rakennus Oy	Jatke Toimitilat Oy	NCC suomi Oy	Skanska Talonrakennus Oy	SRV Rakennus Oy	YIT Rakennus Oy
Projektinjohtourakoitsijan referenssit							
Projektipäällikkö referenssihanke 1	7,5	7,5	7,5	5	0	5,5	0
Projektipäällikkö referenssihanke 2	7,5	1,5	7,5	3	6	6	5,5
Työpäällikkö referenssihanke 1	7,5	7,5	5,5	5,5	3,5	0	7,5
Työpäällikkö referenssihanke 2	7,5	5,0	6	6	6	5	0
YHTEENSÄ	30	21,5	26,5	19,5	15,5	16,5	13

5. Avainhenkilöhaastatteluiden vertailu ja pisteytys

1.1 Projektipäälliköiden pisteet perusteluineen

Skanska Talonrakennus Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Projektipäällikkö	
Pisteet:	65
Perustelut:	Avainhenkilö tunnistaa useita keskeisiä tehtäviä (esim. tehtäväjaottelu, aikataulutetut päätöspisteet ja avoin yhteistyö). Hankkeen luonteen ja tarpeiden huomiointi jää osin vähäiseksi konkretian puutteen vuoksi. Avainhenkilö tunnistaa joitakin hankkeen haasteita (esim. siiloutuminen). Vastaukset jäävät pääosin perusprosessien tasolle, minkä vuoksi hankkeen haasteiden huomioiminen, ratkaisuesitykset ja konkretia jäävät osin suppeiksi. Avainhenkilö tunnistaa useita tehtävien etenemisen, työn laadun ja tavoitteiden saavuttamiseen liittyviä tehtäviä/työkaluja/toimintatapoja, mutta konkreettisia kehitysehdotuksia esitetään melko vähän. Avainhenkilö kykenee pääosin arvioimaan toimintaansa ja tunnistaa kehitystarpeita yleisellä tasolla. Muiden organisaation hyödyntäminen ja selkeiden toimintamallien esittäminen jäävät karkealle tasolle.

YIT Rakennus Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Projektipäällikkö	
Pisteet:	75
Perustelut:	Avainhenkilö tunnistaa tehtäviä kattavasti (esim. suunnittelunohjaus ja sidosryhmien sitouttaminen). Hankkeen luonteen ja tarpeiden huomioiminen jää osin kevyeksi. Avainhenkilö tunnistaa useita hankkeen haasteita (esim. suunnittelun koordinointi ja käyttäjäyhteistyö) ylätasolla, mutta ratkaisuehdotukset jäävät osittain yleiselle tasolle. Avainhenkilö tunnistaa tehtävien etenemiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavia tärkeitä asioita toteutusvaiheen osalta (esim. RTS, tahtiaikataulu, auditoinnit). Avainhenkilö huomioi vastauksissaan kattavasti hankkeen tavoitteet, mutta kehitysvaihe jää melko vähäiselle huomiolle.

	Avainhenkilö kykenee pääosin arvioimaan toimintaansa tunnistamalla vahvuuksia ja kehitystarpeita sisältäen omat ja tiimin tarpeet. Avainhenkilö esittää konkreettisia toimintamalleja, mutta organisaation näkökulma ja hyödyntäminen jäävät osin suppeaksi.
--	--

Fira Rakennus Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Projektipäällikkö	
Pisteet:	45
Perustelut:	Avainhenkilö tunnistaa osittain avainhenkilöroolinsa mukaisia tehtäviä (esim. ihmisten kanssa toimiminen ja suunnitteluosaaminen) ylätasolla. Tehtäväkohtaisen osaamisen esiin tuominen jää suppeaksi, minkä vuoksi hankkeen luonne ja tarpeet tulevat osin huomioiduksi. Avainhenkilö osoittaa osittaista ymmärrystä hankkeen toteutuksesta tunnistamalla yleisiä tärkeitä asioita (esimerkiksi oppimiseen ja kehittymiseen liittyen), mutta konkretia, esimerkit ja ratkaisuehdotukset jäävät melko vähäisiksi. Avainhenkilö tunnistaa yleisellä tasolla joitakin tehtävien etenemiseen, työn laatuun ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavia tekijöitä. Käytännön toimet jäävät osin epämääräisiksi sekä kehitysehdotuksia ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavia tekijöitä on melko vähäisesti ja esitetty yleisellä tasolla. Avainhenkilö kykenee osin arvioimaan omaa toimintaansa tunnistamalla vahvuuksiaan ja kehitystarpeita, mutta konkreettiset kehitystoimet jäävät vähäisiksi. Avainhenkilö tunnistaa muita hyödynnettäviä organisaatioita, mutta toimintamallit jäävät yleiselle tasolle.

Jatke Toimitilat Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Projektipäällikkö	
Pisteet:	85
Perustelut:	Avainhenkilö osoittaa yksityiskohtaisilla vastauksilla kattavaa ja laaja-alaista tietämystä avainhenkilöroolinsa mukaiset tehtävistä (esim. suunnitteluryhmien vetäminen ja positiivisen ilmapiirin luominen). Tarkat ja konkreettiset esimerkit osoittavat kiitettävää ymmärrystä hankkeen luonteesta ja tarpeista.

	Avainhenkilö osoittaa ymmärrystä hankkeen toteutuksesta mm. kuvaamalla kattavasti olennaisia prosesseja ja esittämällä niihin konkreettisia ratkaisuja (esim. useat erilaiset viivästysten hallinnan keinot). Avainhenkilö tunnistaa useita tehtävien etenemiseen työn laatuun ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavia tärkeitä asioita (esim. tiedon jakamiseen ja luottamuksen rakentamiseen liittyen). Hankkeen tavoitteet tulevat kattavasti huomioiduksi. Avainhenkilö tunnistaa hyvin omat vahvuudet ja esittää joitakin kehityskohteita (erityisesti dokumentaation kehittämiseen ja uuden teknologian hyödyntämiseen liittyvät ideat osoittavat kehitysmuutteisyyttä). Avainhenkilö korostaa lähinnä sisäisten resurssien hyödyntämistä, mutta esittää ehdotuksena myös erilaisia toimintamalleja.
--	--

NCC Suomi Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Projektipäällikkö	
Pisteet:	95
Perustelut:	Avainhenkilö osoittaa yksityiskohtaisilla vastauksilla kattavaa ja laaja-alaista tietämystä avainhenkilöroolinsa mukaisista tehtävistä (esim. suunnittelun johtaminen, budjetin hallinta, yhteistoiminnallisuus ja siihen liittyvät prosessit). Tarkat ja konkreettiset vastaukset osoittavat kattavaa ymmärrystä hankkeen luonteesta ja tarpeista. Avainhenkilö osoittaa erittäin vahvaa ymmärrystä hankkeen toteutuksesta ja haasteista mm. kuvaamalla tarkasti ennakoivaa ohjausta ja hankintataktiikkaa. Hankkeen haasteiden tunnistamisen ja ratkaisujen osalta korostuvat erityisesti kyky reagoida viiveisiin ja muuttuviin tilanteisiin. Avainhenkilö tunnistaa erittäin hyvin tehtävien etenemiseen, työn laatuun ja tavoitteiden saavuttamiseen liittyviä asioita osoittaen kykyä hallita monimutkaisia kokonaisuuksia (mm. tavoitteiden pilkkominen kokonaisuus ja detaljitasolle). Avainhenkilö toi hyvin esille selkeät prosessit sisällyttäen niihin hankkeen tavoitteet. Avainhenkilö tunnistaa useita vahvuuksia ja relevantteja kehityskohteita (esim. tiedolla johtamisen haasteet) ja esittää näihin konkreettisia keinoja (esim. reaaliaikainen mittaristo) yksityiskohtaisilla kuvauksilla. Avainhenkilö tunnistaa kattavasti erilaisia resursseja (esim. sisäiset, ulkoiset, erityisasiantuntijat) sekä esittää keinoja niiden kytkemiselle mukaan hankkeeseen.

SRV Rakennus Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Projektipäällikkö	
Pisteet:	90
Perustelut:	Avainhenkilö osoittaa kattavaa ymmärrystä oman avainhenkilöroolinsa mukaisista tehtävistä (erityisesti vahva ymmärrys yhteistoiminnallisten hankkeiden toimintatavoista, sidosryhmien osallistamisesta ja luottamuksen rakentamisesta). Hankkeen luonteen ja tarpeiden huomioimisessa korostuvat erityisesti yhteistoiminnallisuuden eri osa-alueet. Avainhenkilö osoittaa vahvaa ymmärrystä hankkeen toteutuksesta tunnistamalla useita hankkeen haasteita ja esittämällä niille konkreettisia, yksityiskohtaisia ja kokemusperäisiä ratkaisuehdotuksia (esim. viiveiden käsittelyn hallinta). Avainhenkilö tunnistaa erittäin kattavasti ja yksityiskohtaisesti tehtävien etenemiseen, työn laatuun ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavia tekijöitä sekä esittää paljon konkreettisia ja välittömästi hyödyntämiskelpoisia kehitysehdotuksia (esim. Day in life -simulaatiot, synergiaetujen löytäminen, tavoitetyöpajat). Avainhenkilö tunnistaa ja arvioi erittäin hyvin osaamistaan heikkouksien ja vahvuuksien osalta esittäen toimintamalleja kehittymiselle. Avainhenkilö tunnistaa kattavasti ja konkreettisesti, miten muun organisaation resursseja (esim. verkostot, sisäiset ja ulkoiset organisaatiot, tilaaja/kollega sparraus) voidaan hyödyntää kehittymisen tukena.

1.2 Työpäälliköiden pisteet perusteluineen

Skanska Talonrakennus Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Työpäällikkö	
Pisteet:	85
Perustelut:	Avainhenkilö osoittaa laaja-alaista ymmärrystä työpäällikön tehtävistä mm. tuotannon osaaminen suunnittelusta ja tiimin tukemisesta sekä kokonaisuuksien hallinnasta. Konkreettisista esimerkeistä käy kattavasti ilmi hyvä ymmärrystä hankkeen luonteen ja tarpeiden huomioimisesta. Avainhenkilö osoittaa vastauksissaan kattavasti kykyä tunnistaa hankkeen haasteita (esim. kyky reagoida viivästyksiin joustavasti). Avainhenkilö osoittaa joitain ratkaisuja haasteisiin (esim. viestinnän merkitys hankkeella).

	Avainhenkilö kuvaa konkreettisten esimerkkien avulla prosessitavoitteiden saavuttamiseksi. Laadunvarmistukselle avainhenkilöllä on hyvin jäsenneiltyä ja konkreettisia käytäntöjä. Avainhenkilö tunnistaa myös muutamia konkreettisia kehityskohteita ja esittää niille selkeät toimenpiteet. Avainhenkilö kykenee arvioimaan toimintaansa hyvin. Avainhenkilö tunnistaa erilaisia kehityskohteita toiminnassaan sekä esittää niille ratkaisukeinoja. Avainhenkilön vastauksissa korostuu vahva halu oppia ja kehittyä sekä tieto, miten voisi kattavasti hyödyntää muuta organisaatiota.
--	---

YIT Rakennus Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Työpäällikkö	
Pisteet:	65
Perustelut:	Avainhenkilö tunnistaa hankkeen kannalta kriittisiä avainhenkilöroolin mukaisia tehtäviä (esim. yhteiset tavoitteet ja kannustimet alihankintaketjuissa sekä tuotannon ja laadun johtaminen). Kuvaukset ja selitteet ovat kuitenkin osin suppeita (esim. yhteistoiminnallisuus), minkä vuoksi hankkeen luonne ja tarpeet eivät tule täysin huomioiduksi. Avainhenkilö osoittaa pääosin ymmärrystä hankkeen toteutuksesta ja tunnistaa hankkeen haasteita (esim. käytännönläheinen viivästyksiin reagointi ja hankintaprosessin joustava ohjaus), mutta konkretia ja perustelut jäävät osin vähäiseksi. Avainhenkilö tunnistaa pääosin tehtävien etenemiseen, työn laatuun ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavia asioita (esim. monivaiheiset tarkastukset ja mallityöt), mutta konkreettiset kehitysehdotukset ja perustelut jäävät osin vähäisiksi. Avainhenkilö kykenee pääosin arvioimaan omaa toimintaansa. Avainhenkilö tunnistaa kehityskohteita, mutta ratkaisukeinot jäävät osin ylätasolle. Avainhenkilö tunnistaa myös muita hyödynnettäviä resursseja keskittyen pääasiassa avainhenkilön omaan organisaatioon.

Fira Rakennus Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Työpäällikkö	
Pisteet:	70

Perustelut:	Avainhenkilön osoittaa ymmärrystä useista hankkeen kannalta kriittisistä avainhenkilöroolinsa mukaisista tehtävistä (esim. kokonaisuuden hallinta, tiedonkulun varmistaminen, prosessien hallinta). Vahva tekninen ja kustannusosaaminen tukevat hankkeen tarpeiden ja tavoitteiden saavuttamista. Avainhenkilö osoittaa osin ymmärrystä hankkeen toteutuksesta tunnistamalla tärkeitä hankkeen haasteita yleisellä tasolla (esim. viivästysten juurisytyt). Konkretia ja hankkeen erityispiirteet jäävät osin vähäisiksi. Avainhenkilö tunnistaa pääosin tehtävien etenemiseen, työn laadunhallintaan (esim. prosessipohjaisuus ja mallityöt) ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavia asioita, mutta vastaukset jäävät osin ylätasolle. Kehityskohteet painottuvat erityisesti sopimusmalleihin, jotka osaltaan tukevat projektin hallintaa. Avainhenkilö tunnistaa kehityskohteita (esim. viestintä ja osallistaminen) sekä esittää niille konkreettisia keinoja. Avainhenkilö tunnistaa myös keinoja, miten hyödyntää muun organisaation osaamista kehittämisessä.
-------------	--

Jatke Toimitilat Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Työpäällikkö	
Pisteet:	90
Perustelut:	Avainhenkilö osoittaa erittäin kattavaa ymmärrystä avainhenkilöroolinsa mukaisten tehtävien tunnistamisessa, erityisesti vahva kustannusosaaminen ja hankintojen ohjauksen osaaminen nousevat esille. Proaktiivinen ja ennakoiva ajattelumalli huomioi hyvin hankkeen luonteen ja tarpeet. Avainhenkilö osoittaa erittäin kattavaa ymmärrystä hankkeen toteutuksesta (esim. viivästyksiin reagointi vaikutusarvioiden avulla ja mukauttamalla etenemistä). Avainhenkilö esittää erilaisia ratkaisuja ja vastauksissa korostuu kyky johtaa hankintakokonaisuuksia. Avainhenkilö tunnistaa erittäin kattavasti tehtävien etenemiseen, työn laatuun ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavia tärkeitä asioita (esim. hankintaketjut ja niihin liittyvät välitarkastukset). Avainhenkilö esittää useita konkreettisia kehityskohteita, erityisesti kustannusten hallintaan ja tehokkuuteen liittyviä asioita pitkissä hankkeissa. Avainhenkilö tunnistaa erityisen osaamisen (esim. kyky johtaa esimerkillä) ja kehityskohteita sekä esittää näihin konkreettisia ratkaisuja. Avainhenkilö tunnistaa kattavasti, miten hyödyntäisi koko organisaation (sisäinen, ulkoinen ja asiantuntijat) resursseja asioiden ratkomisessa.

NCC Suomi Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Työpäällikkö	
Pisteet:	85
Perustelut:	Avainhenkilö tunnistaa kattavasti ja yksityiskohtaisesti erilaisia avainhenkilöroolinsa mukaisia tehtäviä (esim. tuotannon johtamisen ja tiiviin yhteistyön avulla). Avainhenkilö tunnistaa hyvin roolinsa osana suurempaa kokonaisuutta ja sen vaikutukset projektin onnistuneeseen läpivientiin. Avainhenkilö osoittaa kattavaa ymmärrystä hankkeen toteutuksesta (esim. viivästyksiin reagointi arviointiprosessin ja esteiden poistamisen avulla). Avainhenkilö esittää kokemuksiin pohjautuvia konkreettisia toimintatapoja ja vastauksissa korostuu kyky toimia tilanteen mukaan sekä ennakoida haasteita. Avainhenkilö kuvaa kattavasti tehtävien etenemiseen, työn laadun (esim. työkuultuuri ja vaatimustasot) varmistamiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen liittyviä prosesseja esimerkkeineen. Avainhenkilö esittää yksityiskohtaisia kehityskohtia esimerkiksi kokouskäytäntöihin ja rajapintojen hallintaan liittyen. Avainhenkilö tunnistaa vahvuuksia (esim. kyky johtaa ihmisiä ja jakaa tietoa) sekä kehityskohteita ja kuvaa melko tarkasti ratkaisuehdotuksia niihin. Avainhenkilö esittää miten hyödyntää organisaatiota (sisäinen ja ulkoinen) osaamista.

SRV Rakennus Oy	
Avainhenkilöhaastattelut	
Työpäällikkö	
Pisteet:	85
Perustelut:	Avainhenkilö tunnistaa kattavasti ja yksityiskohtaisesti avainhenkilöroolinsa mukaisia kriittisiä tehtäviä, erityisesti tavoiteohjauksen ja toteutusorganisaation hyödyntämisen näkökulmista. Esimerkit huomioivat hyvin hankkeen luonteen ja tarpeet (erityisesti selkeästi esitetty käyttöönotto-organisaation tehokas ja varhainen osallistaminen). Avainhenkilö osoittaa ymmärrystä hankkeen toteutuksesta ja esittää haasteiden ratkaisemiseksi (esim. tarkka juurisyiden selvittämisen prosessi ja vaiheittaista etenemistä). Vastauksissa korostuu kyky

	kriittisten vaiheiden johtamiseen sekä prosessien määrittelyyn haasteiden ratkaisemisen toimintamallina. Avainhenkilö tunnistaa erittäin kattavasti erilaisia tehtävien etenemiseen, työn laatuun (esim. laadunvarmistuksen erityismenettelyt kriittisille kohteille) ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavia tärkeitä asioita. Avainhenkilö esittää myös useita konkreettisia, yksityiskohtaisia ja relevantteja kehityskohteita (esim. tilannekuvan kehittäminen ja turvallisuuden huomioiminen). Avainhenkilö tunnistaa kehityskohteita (erityisesti digitaaliset työkalut) ja kuvaa melko paljon ratkaisuehdotuksia niihin. Avainhenkilö esittää, miten voisi hyödyntää organisaation (sisäinen ja ulkoinen) osaamista.
--	---

1.3 Avainhenkilöhaastatteluiden kokonaispisteet

	MAX	Fira Rakennus Oy	Jatke Toimitilat Oy	NCC suomi Oy	Skanska Talonrakennus Oy	SRV Rakennus Oy	YIT Rakennus Oy
Projektipääällikkö pisteet	100	45	85	95	65	90	75
Työpääällikkö pisteet	100	70	90	85	85	85	65
Yhteispisteet (keskiarvo)	100	57,5	87,5	90	75	87,5	70
Painotetut pisteet yhteensä	70	40,25	61,25	63	52,5	61,25	49

6. Kokonaispisteet ja tarjousvaiheeseen valittavat ehdokkaat

	MAX	Fira Rakennus Oy	Jatke Toimitilat Oy	NCC suomi Oy	Skanska Talonrakennus Oy	SRV Rakennus Oy	YIT Rakennus Oy
Avainhenkilöhaastattelut	70	40,25	61,25	63	52,5	61,25	49
Avainhenkilöreferenssit	30	21,5	26,5	19,5	15,5	16,5	13
YHTEENSÄ	100	61,75	87,75	82,5	68	77,75	62

Kolme (3) eniten pisteitä saanutta ehdokasta ovat:

- Jatke Toimitilat Oy
- NCC Suomi Oy
- SRV Rakennus Oy

Valituille tarjoajille lähetetään lopullinen tarjouspyyntö.

Lisätietoja:

Jarkko Vainionpää
 Kokkonniemen liikuntakeskus Oy
 Toimitusjohtaja
 040 564 6417
ext-jarkko.vainionpaa@porvoo.fi